

DOCUMENT RESUME

ED 160 200

PS 010 107

AUTHOR Bakewell, Ruth; And Others
TITLE Day Care: Staff Training.
INSTITUTION Department of National Health and Welfare, Ottawa (Ontario). National Day Care Information Center.
SPONS AGENCY Department of National Health and Welfare, Ottawa (Ontario).
PUB DATE [75]
NOTE 67p.; For related documents, see PS 010 105-109; Contains occasional small type
EDRS PRICE MF-\$0.83 HC-\$3.50 Plus Postage.
DESCRIPTORS *Classroom Observation Techniques; Day Care Services; Inservice Education; *Performance Based Teacher Education; Preschool Education; *Preschool Programs; *Program Descriptions; Program Evaluation; Staff Improvement; *Teacher Qualifications; Teaching Skills; *Training Objectives

ABSTRACT

This collection of 3 bilingual papers on issues related to staff training for preschool programs is part of a series of papers on various aspects of day care published by the Canadian Department of Health and Welfare. Each paper is presented in both English and French. Paper I offers brief guidelines for observing and learning about the behavior of young children. The behaviors are classified into several categories: physical behavior and motor coordination, language behavior, cognitive behavior, and emotional and social behavior. Paper II briefly examines questions related to the use of a competence approach rather than a scley diploma approach in staffing child development programs. Issues touched upon include the relationship between a competence approach and a multidiscipline orientation in day care, the definition of competence, the measurement and assessment of competence, and possible dangers in using a competence approach in staffing preschool programs. Paper III describes a competency-based training program for preschool personnel. Program objectives, administrative personnel objectives, organization of preservice and inservice training, 12 general areas of competencies classified according to hierarchical levels, and program evaluation are discussed in detail. Working charts pertaining to the first four levels of competencies are provided in Appendix 1. Appendix 2 consists of a copy of the competency contract required to be signed by the trainees. (CM)

* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH,
EDUCATION & WELFARE
NATIONAL INSTITUTE OF
EDUCATION

THIS DOCUMENT HAS BEEN REPRODUCED EXACTLY AS RECEIVED FROM THE PERSON OR ORGANIZATION ORIGINATING IT. POINTS OF VIEW OR OPINIONS STATED DO NOT NECESSARILY REPRESENT OFFICIAL NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION POSITION OR POLICY.

ED160200



Day Care Centre de jour

PS 010107

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS
MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Howard
Clifford

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES
INFORMATION CENTER (ERIC) AND
USERS OF THE ERIC SYSTEM."

staff
training

entraînement
du personnel

*The opinions expressed are those
of the authors and not necessarily
those of the Department of
National Health and Welfare.*

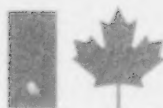
*Les opinions exprimées dans ce dossier
n'engagent que les auteurs et ne sont pas
nécessairement partagées par le Ministère de la
Santé nationale et du Bien-être social.*

Distributed by:

*National Day Care
Information Centre*

Distribué par:

*Centre national d'information
sur la garde de jour*



Health and Welfare Canada

Santé et Bien-être social Canada

*Social Services Programs Branch
Toronto & Ottawa
Ottawa, Ontario
K1A 0G2*

*Direction générale des programmes de service social
Paris & Ottawa
Ottawa, Ontario
K1A 0G2*

PS 010107

A COMPETENCY-BASED
TRAINING PROGRAM
FOR
PRESCHOOL PERSONNEL
by
Ruth Bakewell, Jane Norman

PROGRAMME
FONDÉ SUR LA COMPÉTENCE,
À L'ADRESSE DES TRAVAILLEURS
EN MILIEU PRÉSCOLAIRE
par
Ruth Bakewell, Jane Norman

INTRODUCTION

Child Development Services of Nova Scotia, established in July, 1976, has as its purpose the training of preschool personnel for work with young children in day care centres, day nurseries, and child development centres throughout the province. Sponsored jointly by the Department of Social Services and the Department of Education, the Program is organized and directed from the Nova Scotia Teachers College and, in addition to a two-year course on campus, is carried on an extension basis to all parts of the province for the benefit of people already employed in the field. Graduates of the Program are called Child Development Services Associates and work to higher levels of proficiency following a competency-based model. The net result of the whole effort, it is hoped, will be an improved quality of day care for young children, brought about through a general overall upgrading in staff qualifications.

In the fall of 1974 the Early Childhood Program developed in a new direction when the various skills or competencies needed by one working with young children were worked out in detail, categorized and sequenced, and then introduced in the form of a DACUM Chart as a progressive, developmental approach to the study of young children. The Early Childhood competency-based model was immediately successful and many people came to the College to discuss its merits and effectiveness. It was this new kind of program which attracted the attention of personnel of the Department of Social Services as they searched and pondered the problem of the rapidly expanding day care services for children under five in Nova Scotia and, at the same time, the lack of trained personnel to staff the centres and provide quality programs as opposed to mere child-minding or baby-sitting. As far back as 1970, the Department of Education and the Department of Social Services united to provide funding for two Early Childhood Workshops, each three weeks long, and held during the months of July and August. These were very successful and highly praised by the participants who, for the first time, felt they had really been assisted.

Since then, nearly seven years ago, the cry from preschool workers in the field has been for "certification". In other words, they wanted a certificate that would give them a recognized title and status. This they were willing to work for and many of them did take advantage of each and every opportunity to attend workshops, mini courses, etc., (generally provided by the Department of Social Services), to increase their skills. But there was one insurmountable roadblock, barring them from promotion in their field. No established or recognized training program existed from which to grant a certificate.

Thus it was that in 1976, after the competency-based training program had been tested and tried, the Department of Social Services represented by Mr. Dan Johnson, Administrator of Family and Child Welfare for the Province of Nova Scotia, and the Nova Scotia Teachers College, represented by Principal Dr. George MacIntosh, signed a contract to establish, among other things, a training and accreditation program at the Nova Scotia Teachers

INTRODUCTION

Les Services de développement de l'enfant, en Nouvelle-Écosse, créés en juillet 1976, ont pour objet de former le personnel affecté au travail auprès des enfants d'âge préscolaire dans les garderies, les maternelles et les centres de développement de l'enfant de la province. Sous l'égide des ministères des Services sociaux et de l'Éducation, le Programme, élaboré et dirigé par le Nova Scotia Teachers College, comprend deux années de cours au niveau collégial. Il est offert dans toute la province sous forme de programme postsecondaire, à l'intention des personnes qui oeuvrent déjà dans le domaine. Les diplômés du Programme sont des techniciens en garde de jour et visent à hausser les niveaux de compétence, suivant un programme conçu à cette fin. Nous espérons que cet effort sincère contribuera à améliorer la qualité des services de garde destinés aux enfants en bas âge, amélioration qui découle logiquement de la valorisation générale des qualités que l'on exige des techniciens.

À l'automne de 1974, le Programme destiné aux personnes oeuvrant avec les enfants en bas âge a pris une nouvelle orientation après qu'on eut étudié en détail, catégorisé et ordonné les aptitudes ou compétences diverses que doivent posséder les personnes affectées au travail auprès des tout-petits, et présenté ces aptitudes sous forme de Tableau DACUM englobant les différentes étapes de l'étude du développement du jeune enfant. Le Programme axé sur la compétence, destiné aux personnes qui travaillent auprès des jeunes enfants, a connu un succès immédiat et un grand nombre de personnes sont venues au Collège pour en étudier les qualités et l'efficacité. Cette nouvelle sorte de programme a attiré l'attention des employés du ministère des Services sociaux, chargés d'étudier et d'analyser le problème de l'expansion rapide des services de garde de jour pour les enfants de moins de cinq ans, en Nouvelle-Écosse, et la pénurie de personnes qualifiées pour assurer le fonctionnement des centres et offrir des programmes de qualité qui ne se limiteraient pas à la simple surveillance des bébés et des jeunes enfants. Dès 1970, les ministères des Services sociaux et de l'Éducation se sont unis pour financer deux ateliers d'une durée de trois semaines chacun, durant juillet et août, à l'intention des travailleurs oeuvrant auprès des enfants en bas âge. Ces ateliers ont remporté un vif succès et ont été grandement appréciés par les participants qui, pour la première fois, ont senti qu'ils étaient vraiment épaulés.

Depuis près de sept ans, les travailleurs en milieu préscolaire n'ont cessé de réclamer l'accréditation professionnelle, c'est-à-dire, une attestation leur donnant droit à un titre et à un statut reconnus. Ils étaient prêts à travailler pour y arriver et un grand nombre d'entre eux ont saisi toutes les occasions d'augmenter leurs compétences en participant aux ateliers, en suivant des cours accélérés, etc., généralement offerts par le ministère des Services sociaux. Toutefois, un obstacle insurmontable leur interdisait toute promotion dans leur domaine. Il n'existait aucun programme de formation reconnu qui aurait permis l'octroi d'un certificat.

En 1976, après que le programme de formation axé sur la compétence eût fait ses preuves, le ministère des Services sociaux, alors représenté par Monsieur Dan Johnson directeur du Family and Child Welfare (Bien-être de la famille et de l'enfant) en Nouvelle-Écosse et le Nova Scotia Teachers College, représenté par le Docteur George MacIntosh, alors directeur, signaient un contrat créant, entre autres choses, au Nova Scotia Teachers College, un programme de

College to be known as Child Development Services, to train C.D.S.A.'s (Child Development Services Associates) for the child development centres throughout the province. This training Program would be carried by its directors, Dr. Ruth Bakewell and Dr. Jane Norman, to all parts of Nova Scotia so that those people already working with children could have an opportunity to acquire further training and accreditation.

The major task of developing a performance-based assessment system specific to the competencies needed by individuals working with young children had been completed, charted and printed prior to October, 1976. Dr. Larry Burt, Director of Instructional Services at the College, who has this as his special field, and Mr. Gillis Carrigan, who initiated a year's feasibility study on competency-based work with one department in the College, were both fully involved in the creation of the chart and always available for consultation. The work was many times drastically revised. What was needed was a "non-mechanical system which could seek out human qualities intrinsic to the good performance of a C.D.S.A. candidate", and this was not easy to encompass. But, as already indicated, a great deal of expertise was readily available in Nova Scotia, including the DACUM people in Dartmouth, who very willingly gave advice.

The chart then, and the particular organization of competencies and skills was thus developed at the Nova Scotia Teachers College by the Child Development Services Directors. The classification identified four core competency areas: the COMMUNITY, the FACILITY, the CHILD, the ADULT. While simple, the categories are all embracing, making for ease of identification and mobilization of leading resource people with expertise in these four facets of a child's well-being.

Most of the specific skills come, of course, from the collected statements of the hundreds of teachers of young children and the workers in child care centres who so willingly collaborated in supplying the data which is the basis of the work.

THE PROGRAM: Objectives

The major aim of the preschool competency-based training service which is being established from one end of the province to the other, is to ensure that wherever children under school age are being looked after, away from their homes, there will be trained staff available to do it. The main need is for a provincial-wide training so that the quality of programs for young children everywhere in Nova Scotia will be improved and maintained, wherever they are located.

The matter in question is not confined to the provision, for the first time, of preschool extension training at a provincial level. People are involved in the large social issues of our time in a way which is completely new. There is the whole question of women's rights impinging directly on the provision for children outside the home. Changing social attitudes about the employment and advancement of women and of minorities are manifest daily through the media. In the United States recent federal legislation has offered interesting incentives to

formation et d'accréditation connu sous le nom de Programme de développement de l'enfant, ayant pour but de former des techniciens en garde de jour afin de doter en personnel les centres de développement de l'enfant de toute la province. Les docteurs Ruth Bakewell et Jane Norman, directrices de ce Programme de formation, le faisaient connaître à toute la province pour donner aux personnes travaillant déjà dans le domaine l'occasion de se perfectionner et d'être accréditées.

Une fois accomplie la tâche principale, c'est-à-dire l'élaboration d'une méthode d'évaluation fondée sur le rendement, compte tenu des compétences que l'on exige des personnes affectées au travail auprès de jeunes enfants, cette méthode a été mise sous forme de tableau et imprimée avant octobre 1976. Le Docteur Larry Burt, directeur des services techniques d'enseignement du Collège, qui se spécialise dans ce domaine, et Monsieur Gillis Carrigan, qui a réalisé, dans l'un des services du Collège, une étude d'une année sur les possibilités d'application d'une méthode de travail fondée sur la compétence, ont tous deux participé à l'élaboration du tableau et tous les jours, nous avons pu avoir recours à leurs conseils. Le travail a fait l'objet de nombreuses révisions importantes. Il fallait trouver une méthode non mécanique pour déterminer les qualités essentielles au bon rendement d'un candidat à la profession de technicien en garde de jour, ce qui n'était pas facile. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, nous avions en Nouvelle-Écosse beaucoup d'experts facilement accessibles, y compris les gens de DACUM à Dartmouth, toujours prêts à nous conseiller.

Les directeurs des Services de développement de l'enfant du Nova Scotia Teachers College ont donc procédé à la catégorisation des compétences et des aptitudes et à la réalisation du tableau. Ils ont classé les domaines de compétence en 4 catégories: la COMMUNAUTÉ, le MILIEU DE TRAVAIL, l'ENFANT et l'ADULTE. Tout en étant simples, les catégories sont vastes et permettent de découvrir et de recruter les principaux experts dans ces quatre domaines associés au bien-être de l'enfant.

La plupart des aptitudes ont été définies, cela va de soi, à partir des documents produits par les centaines d'enseignants oeuvrant auprès de jeunes enfants et par les travailleurs dans les garderies qui ont bien voulu collaborer en nous communiquant les renseignements qui ont servi de base au travail.

LE PROGRAMME: Ses objectifs

Le but principal du Service de formation préscolaire fondé sur la compétence, lequel est en voie d'établissement d'un bout à l'autre de la province, est de faire en sorte que tout enfant d'âge préscolaire confié à un service de garde hors de son foyer, bénéficie des services d'un personnel qualifié. Le besoin le plus impérieux consiste à doter la province entière d'un service de formation visant à améliorer et à maintenir la qualité des programmes destinés aux enfants en bas âge, où qu'ils habitent en Nouvelle-Écosse.

Il ne s'agit pas d'offrir, pour la première fois, un programme de formation préscolaire à l'échelle provinciale. Les gens réagissent aux grandes préoccupations sociales de notre temps, d'une manière entièrement nouvelle. La question des droits de la femme a fait ressortir la nécessité d'assurer le bien-être de l'enfant au foyer. La nouvelle attitude adoptée par la société face à l'emploi et à l'avancement de la femme et des groupes minoritaires, trouve un écho quotidien dans les médias. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral a récemment adopté des lois

industry to enter the child development field. The U.S. Amendments to the Labour-Management Relations Act in 1969 permit the investment of employer contributions in trust funds for the establishment of child care centres for dependants of employees. And, superseding all these, new legislation is at last slowly coming through on the rights of the children themselves.

All this obviously cannot be the concern of just one department of government. The integration and involvement of well-qualified professionals from all fields is urgently required in any program that purports to train people to take responsibility for the very young. The Child Development Services Program has involved as partners, doctors, psychologists, pediatricians, speech therapists and experts of many, many kinds in the fields of health, social services, recreation and cultural activities. The C.D.S. seeks to involve neighbouring colleges and universities in Central Nova Scotia and in Cape Breton, and the Child Development Centre at Acadia University as well as the College of Cape Breton have helped in the planning and production of curriculum materials for the local workshops and seminars dealing with "clusters" of competencies from the C.D.S.A. grid.

A second aim which does not have the immediacy and urgency of the first, is to implement a course of initial training at the Nova Scotia Teachers College for individuals who are coming fresh into the field, many straight from school. Exposed to an in-depth program especially tailored for the under-fives, these people should eventually emerge as trained, qualified, child development specialists in preschool work, committed to change.

Ultimately the child development centres and day care centres will benefit by the intelligent enrichment of their programs.

SUMMARY

Child Development Services will have as its main function the preparation of individuals to qualify for work with young children in Child Development Centres throughout the province. Upon completion of the Child Development Services Program they will be known as Child Development Services Associates or C.D.S.A.'s. Both training and credentialling will be based on a set of competencies which workers with young children in Child Development Centres need to perform effectively. Child Development Services will therefore provide:

1. Training based upon acquisition of the C.D.S.A. competencies through a two-year (Pre-service) course of initial training on campus at the Nova Scotia Teachers College (Full or part-time studies).
2. Skilled consultation to assess the competence of workers already in the field and to prescribe an individualized program according to each person's strengths, weaknesses, resourcefulness, and ability. The training will be flexibly scheduled

offrant à l'industrie des stimulants avantageux pour l'intéresser au domaine du développement de l'enfant. Les modifications apportées par les États-Unis, en 1969, au Labour-Management Relations Act (Loi sur les relations patronales-ouvrières) permettent à l'employeur de placer en fiducie les contributions investies pour l'établissement de garderies destinées aux enfants de ses employés. Mieux que tout cela, une nouvelle loi sur les droits des enfants eux-mêmes est en voie de préparation.

Il va de soi que toutes ces questions ne peuvent retenir l'attention d'un seul ministère. Tout programme visant à former des personnes à assumer la responsabilité d'enfants en bas âge exige l'intégration et la participation de spécialistes hautement qualifiés dans tous les domaines. Les responsables du Programme de formation de techniciens en garderies se sont acquis la participation, en tant que collaborateurs, de médecins, de psychologues, de pédiatres, d'orthophonistes et d'experts de toutes sortes dans les domaines de la santé, des services sociaux, de la récréologie enfantine et des activités culturelles. Les Services de développement de l'enfant cherchent à s'assurer la participation des universités et des collèges des régions centrales de la Nouvelle-Écosse et ceux du Cap Breton; le Centre de développement de l'enfant de l'Université Acadia et le Collège du Cap Breton ont collaboré à la mise au point et à la production du matériel didactique destiné aux ateliers et aux colloques locaux traitant des diverses compétences exigées des techniciens en garde de jour.

Un second objectif, moins urgent que le premier, consiste à mettre en oeuvre un cours de formation initiale au Nova Scotia Teachers College à l'intention des nouveaux-venus dans le domaine, dont un grand nombre arrivent directement de l'école. En suivant un programme d'étude approfondi, spécialement conçu pour les travailleurs auprès d'enfants de moins de cinq ans, ces personnes devraient normalement se spécialiser dans le domaine du développement de l'enfant d'âge préscolaire, et pouvoir s'adapter à l'évolution.

Finalement, les centres de développement de l'enfant et les garderies tireront profit de l'enrichissement judicieux de leurs programmes.

RÉSUMÉ

Les Services de développement de l'enfant s'emploieront surtout à former des personnes désireuses de se qualifier pour travailler auprès des enfants en bas âge dans les Centres de développement de l'enfant de la province. À la fin du Programme, elles auront droit au titre de Techniciens en garderies d'enfants. La formation et le certificat seront fondés sur l'ensemble des compétences que doivent posséder les travailleurs oeuvrant auprès des jeunes enfants dans les Centres de développement, pour accomplir leur travail avec efficacité. Les Services de développement de l'enfant offriront, par conséquent, les services suivants:

1. Une formation fondée sur l'acquisition, par les techniciens, de compétences, en suivant un cours de formation initiale de deux ans (pré-affectation) dispensé par le Nova Scotia Teachers College (études à temps plein ou à temps partiel).
2. Une entrevue visant à évaluer les compétences des travailleurs oeuvrant déjà dans le domaine, dans le but de leur recommander un programme individualisé, adapté aux points forts, aux points faibles, aux ressources et aux aptitudes de

so that length of training; i.e., point of entrance into the program and subsequent credentialing, will be dependent upon each trainee's acquisition of C.D.S.A. competencies.

3. Special extension work in the form of intensive summer schools and one to three day institutes.
4. Effective liaison with adult education, vocational schools and other referral and training sources in Nova Scotia.
5. A clearinghouse for all C.D.S.A. related training for the province of Nova Scotia.
6. A vehicle to offer credit from the Nova Scotia Teachers College for C.D.S.A. training.

As C.D.S.A. work was one part of the director's whole job in the Early Childhood Field, item number 3 was of urgent and prime importance.

That the directors had no difficulty in identifying, mobilizing and coordinating appropriate resource personnel for both the pre-service and in-service work spoke a great deal for the enthusiasm sparked off by the program.

PERSONNEL

Working according to their job description, the co-directors of the project were required to:

1. Develop aptitude tests for admission.
2. Teach Child Development courses prescribed for Child Development students in residential programs, and develop Child Development screening inventories.
3. Identify, mobilize and coordinate appropriate resource personnel for pre-service and in-service work with C.D.A. interns.
4. Select and allocate materials and supplies.
5. Provide appropriate internship opportunities for mature students or students in special circumstances or from other provinces.
6. Consult and clarify reports, recommendations and outcomes of the competency-based work from the different areas with administrators, students, parents and instructors.
7. Determine priorities for curriculum development.
8. Evaluate planned instructional outcomes and utilize evaluation reports for promoting constructive changes.
9. Prepare, formulate and operate budget - locate and tap appropriate sources of funds.

chacun. Les cours seront donnés suivant un horaire variable, de sorte que la durée de la formation, par ex., le début du programme et l'obtention ultérieure du certificat dépendront de l'acquisition plus ou moins rapide, par chaque stagiaire, des compétences exigées d'un technicien.

3. Un travail postcolaire spécial sous forme de cours d'été intensifs et de colloques de un à trois jours.
4. Un lien efficace avec les services d'éducation aux adultes, les écoles professionnelles et autres centres de consultation et de formation de la Nouvelle-Écosse.
5. Un bureau central de formation pertinente pour tous les techniciens en garde de jour de la Nouvelle-Écosse.
6. Un mécanisme d'accréditation de la formation des techniciens par le Nova Scotia Teachers College.

Comme le travail des techniciens en garde de jour constituait une partie de la tâche globale des directeurs dans le domaine de la tendre enfance, les cours prévus au sous-alinéa 3 étaient urgents et de première importance.

Le fait que les directeurs n'aient éprouvé aucune difficulté à découvrir et à recruter les experts en la matière et à coordonner le travail de pré-affectation et le travail en poste, témoigne de l'enthousiasme soulevé par le programme.

LE PERSONNEL

Selon les tâches prévues dans leur énoncé de fonctions, les co-directeurs devaient:

1. Élaborer des tests d'attitudes préalables à l'admission.
2. Donner des cours de développement de l'enfant aux internes et dresser une liste d'admissibilité à ces cours.
3. Découvrir et recruter les experts en la matière et coordonner le travail de pré-affectation et le travail en poste avec les techniciens internes.
4. Choisir et répartir le matériel et les fournitures.
5. S'occuper de loger au collège les étudiants adultes, ceux qui se trouvent dans des circonstances particulières ou ceux qui viennent d'autres provinces.
6. Étudier et analyser, en compagnie des directeurs, des étudiants, des parents et des enseignants, les rapports, les recommandations et les résultats du travail fondé sur la compétence, exécuté dans les diverses régions.
7. Établir les priorités du programme d'études.
8. Évaluer les résultats espérés de l'enseignement et analyser les rapports d'évaluation pour y apporter des modifications positives.
9. Établir, rédiger et administrer le budget; trouver et mobiliser les capitaux nécessaires.

10. Meet with Principal and Vice-Principal of the Nova Scotia Teachers College and the Administrator of Family and Child Welfare and the Director of Day Care Services to discuss development of programs and courses, special cases of admission and any other area that requires consultation.
11. Prepare annual and other evaluation reports on services.
12. Coordinate multi-agency referrals.
13. Approach faculty - inter-disciplinary and inter-institutional - who will help make manifest the integration and unified approach implicit in the joint recommendations of the Health, Education and Social Services Committee (H.E.S.S.).
14. In conjunction with the Director of Day Care Services conduct survey studies of the child development centres throughout Nova Scotia.

THE COMPETENCIES

The components of the Child Development Services training program correspond to 288 competencies delineated on the C.D.S. competency chart with its matching transparent overlay. Most of the competencies on the chart (which is really a job analysis) were derived from the collected statements of the hundreds of teachers of young children and workers in child care centres who very willingly collaborated in supplying the data which form the basis of the work. Many, too, of the specific definitions and skills are selected from competency-based work put forward in these last two or three years as the need for trained personnel became increasingly obvious.

We would mention here especially, THE CHILD DEVELOPMENT CONSORTIUM (U.S.A.) who so numerous publications and researches into feasible ways of credentialing child care workers is readily available on request from their office in Washington. These documents have been of great help and interest to us. The competencies are organized systematically, level by level and unit by unit, so that the student can see how his performance with children moves progressively and accumulatively through each simple specific definition to the competent performance of the skilled adult. There are twelve general areas to be dealt with by the student. These are listed in the competency chart as follows:

10. Tenir des réunions avec le Directeur et le Sous-directeur du Nova Scotia Teachers College, le Directeur du Bien-être de la famille et de l'enfant et le Directeur des Services de garderies pour étudier l'élaboration des programmes et des cours, les cas spéciaux d'admission ou toute autre question qui exige une étude.
11. Rédiger le rapport annuel et les autres rapports d'évaluation des services.
12. Coordonner l'orientation des candidats envoyés par les nombreux organismes.
13. Faire des démarches auprès des professeurs des divers établissements et disciplines qui pourront participer à l'intégration et à la fusion des services que suggèrent les recommandations collectives émises par le Health, Education and Social Services Committee (H.E.S.S.) (Comité de la Santé, de l'Éducation et des Services sociaux).
14. En collaboration avec le Directeur des Services de garderies, entreprendre une étude sur les centres de développement de l'enfant en Nouvelle-Écosse.

LES COMPÉTENCES

Les éléments du Programme de formation du personnel des Services de développement de l'enfant correspondent aux 288 domaines de compétences décrits dans le Tableau des compétences CDS (Child Development Services) (S.D.E.) (Services de développement de l'enfant) et sur son transparent. La plupart des compétences qui figurent sur ce tableau (qui est en fait, une analyse de tâches) sont tirées d'une foule de documents rédigés par les centaines d'enseignants qui oeuvrent auprès de jeunes enfants et par les travailleurs en garde de jour qui ont bien voulu collaborer au travail en fournissant les renseignements de base. Un grand nombre de définitions et d'aptitudes précises reflètent les exigences du travail fondé sur la compétence, mis de l'avant il y a deux ou trois ans, lorsqu'il est devenu de plus en plus évident qu'il faudrait, dorénavant, faire appel à des personnes qualifiées.

Mentionnons plus spécialement les travaux du CHILD DEVELOPMENT CONSORTIUM (U.S.A.) (le Consortium sur le développement de l'enfant, États-Unis) dont les nombreuses publications et rapports de recherches sur les diverses modalités d'accréditation des travailleurs affectés aux garderies peuvent être obtenus, sur demande, à leur bureau de Washington. Cette documentation nous a été très utile et a suscité chez nous un vif intérêt. Les compétences sont ordonnées de façon systématique, échelon par échelon et section par section, de sorte que l'étudiant peut voir progresser son rendement auprès des enfants en consultant chacune des définitions simples et précises qui caractérisent le travail d'un adulte qualifié. Voici les 12 catégories générales dont l'étudiant devra tenir compte et qui sont inscrites comme suit sur le tableau des compétences:

Understand the framework of community services and organizations relating to the care of children.

Establish a good positive relationship between the home, the family, and the child development centre.

Deal with special aspects relating to the care and health of children.

Comprendre la structure des services et des organismes communautaires associés au soin des enfants.

Établir un solide lien positif entre le foyer, la famille et le centre de développement de l'enfant.

S'occuper des aspects particuliers du soin et de la santé des enfants.

Set up and maintain an early learning environment.

Develop, integrate and implement programs for young children.

Develop, construct and prepare learning materials, equipment and apparatus.

Créer et entretenir un milieu d'apprentissage précoce.

Élaborer, intégrer et mettre en oeuvre des programmes destinés aux enfants en bas âge.

Concevoir, construire et préparer le matériel didactique, l'équipement et les appareils.

Apply knowledge and understanding of children's development, growth and needs.

Observe, record, evaluate, and interpret children's behavior.

Assist children with special needs.

Mettre en application ses connaissances et sa compréhension du développement, de la croissance et des besoins de l'enfant.

Observer, noter, évaluer et interpréter le comportement de l'enfant.

Aider les enfants qui ont des besoins particuliers.

Communicate, interact and relate effectively.

Demonstrate those qualities in personal and professional development and behavior essential for functioning as an effective worker with young children.

Develop a personal philosophy to underpin and strengthen developmental work in the centres.

Communiquer, réagir réciproquement et entretenir des rapports amicaux.

Manifester, dans son évolution et dans son comportement personnel et professionnel, les qualités indispensables au travailleur auprès de jeunes enfants.

Développer une philosophie personnelle qui lui permette d'appuyer sur une base solide le travail de développement dans les centres.

These general areas are further classified into four core competency areas: The Community (1, 2, 3), the Facility (4, 5, 6), the Child (7, 8, 9), and the Adult (10, 11, 12). The fact that the competencies fall readily into skill, knowledge, and behavior clusters, making for easy identification of modules, helps greatly in identifying the different specialist staff essential for the program.

In addition to the twelve general areas and the four core areas, there is a further division of the competencies based on levels of difficulty. This provides that trainees can be certified at four levels of performance: C.D.S.A. I, C.D.S.A. II, C.D.S.A. III, and C.D.S.A. IV. Level I corresponds to assistant or aide whereas Level IV designates a director.

For each and every competency there is a corresponding competency contract form. The student trainee, using this form, enters into a contract with C.D.S. staff to work at a given skill to one of four levels of proficiency, decided on from the C.D.S. rating scale. There are as follows:

1. Can work at this skill with more than acceptable speed and quality, with initiative and adaptability and can lead others in working at this skill.
2. Can work at this skill with more than acceptable speed and quality and with initiative and adaptability in special problem situations.
3. Can work at this skill satisfactorily without assistance and/or supervision.
4. Can work at this skill satisfactorily but requires periodic supervision and/or assistance.

Ces catégories générales sont, à leur tour, divisées en quatre catégories fondamentales de compétences: La Communauté (1, 2, 3), le Milieu (4, 5, 6), l'Enfant (7, 8, 9), et l'Adulte (10, 11, 12). Le fait que les compétences se classent instantanément dans les groupes suivants: aptitudes, connaissances et comportement simplifie la définition des modules et aide grandement à déterminer les spécialistes dont les services seront indispensables à la réalisation du programme.

Outre les douze catégories générales et les quatre catégories fondamentales, les aptitudes sont subdivisées d'après les degrés de difficulté, ce qui permet d'établir quatre niveaux de rendement en vue de l'octroi des certificats aux stagiaires: Technicien I, Technicien II, Technicien III, Technicien IV. Le Niveau I désigne un assistant ou aide et le Niveau IV, un directeur.

Il existe une formule de contrat de compétence pour chacun des domaines de compétence. L'étudiant stagiaire qui utilise la formule passe un contrat avec le personnel des Services de développement de l'enfant, en vertu duquel il doit travailler dans une sphère donnée, selon les niveaux de compétence un à quatre, déterminés par l'échelle d'évaluation des Services de développement de l'enfant, dont voici la liste:

1. Le titulaire peut accomplir ses tâches avec une rapidité et une efficacité plus qu'acceptables, fait preuve d'initiative et de souplesse et peut diriger d'autres personnes accomplissant les mêmes tâches.
2. Le titulaire fait preuve d'une rapidité et d'une efficacité plus qu'acceptables dans l'accomplissement de ses tâches, fait preuve d'initiative et de souplesse lorsque surgissent des problèmes particuliers.
3. Le titulaire peut accomplir son travail de manière satisfaisante, sans aide et sans surveillance.
4. Le titulaire peut accomplir son travail de manière satisfaisante, mais a besoin d'aide ou de surveillance, à l'occasion.

When the student's work is signed as satisfactory, he can shade in the relevant competency box on the matching transparency. The transparent-competency-check permits both student and staff to have an instant "at a glance" idea of the progress being made.

Competency-based work makes use of the key principle from the psychology of learning: the provision of feedback to the learner. Another proven factor in increasing learning - the learner's awareness of all the learning objectives and criteria, is also fully used in this model. When objectives are clearly stated, trainees can make a systematic approach to their practical work in the centres, mastering step by step the necessary skills, with the end result that, in addition to their being eager, creative, all-round human beings, they are technically competent practitioners as well.

Lorsque le travail de l'étudiant est jugé satisfaisant, il peut l'indiquer sur le transparent en ombrant la case qui correspond au degré de compétence atteint. En plaçant le transparent directement sur le tableau, l'étudiant et le personnel peuvent constater instantanément les progrès accomplis.

Le travail fondé sur la compétence fait appel au principe clé de la psychologie de l'apprentissage: il offre à l'apprenti une rétroaction. Ce programme exploite à fond un autre facteur qui a fait ses preuves dans l'apprentissage progressif: la prise de conscience par l'apprenti, des objectifs et des critères de l'apprentissage. Lorsque les objectifs sont clairement définis, le stagiaire peut aborder systématiquement son travail pratique dans les centres; il maîtrise peu à peu les aptitudes nécessaires, de sorte qu'à son dynamisme, sa créativité et son intégralité viennent s'ajouter les qualités d'un technicien compétent.

ORGANIZATION

PRE-SERVICE: The two-year course on campus

Training Based on Acquisition of C.D.S.A. Competencies

The two-year trainees work to the same competency model as is used with the part-time extension workers throughout the province.

However, as will be reiterated many times, methods used for practising preschool workers - many coming to the widespread C.D.S. centres already well advanced, and themselves competently running successful centres - would be very different from those employed with our inexperienced pre-service trainees. Suffice it is to say here that the C.D.S. competency chart is the "core" of work for both trainees at the College, mostly straight from school, and for the mature students in the field. The methods are different and adapted to suit the needs of those concerned.

There is quite a heavy daily schedule for the C.D.S.A.'s in the College, but they have had a very thorough grounding this first few months in what has been called the underpinning of their work with children.

A later report will outline the scope and content of all the courses as they relate to competence and skill in the communication arts, in music-art work, in programming and the setting up of the healthy learning environment. At this time, however, a little more detail in one area only - the main core area on THE CHILD - is given because of its great significance and immediate relevance to preschool screening work already going on in the medical units of the province.

This major area in Child Development is, of course, the very heart and core of the program and of first importance if the work with the children of the province is to produce visible benefits and if child study is not to be merely an academic exercise or another course for accreditation.

If this very specialist part of the training is accepted with responsibility by the pre-service and in-service C.D.S.A. trainees, such personnel could be of inestimable value through their supportive knowledge and their understanding of the screening and early identification work being undertaken in units established and developing in different parts of Nova Scotia.

Special emphasis is laid on the study of children's development from 0 - 5 years. It is in these years that a whole range of developmental, psychological and social problems are first detectable and can best be treated.

ORGANISATION

PRÉ-AFFECTATION: Le cours collégial de deux ans

Formation reposant sur l'acquisition des compétences nécessaires aux techniciens en garde de jour (T.G.E.)

La formation des personnes qui ont entrepris un stage de deux ans et celle des travailleurs supplémentaires à temps partiel répartis dans toute la province se font suivant le même programme axé sur l'acquisition de compétences.

Toutefois, et nous le redirons souvent, les méthodes utilisées pour la formation des personnes qui travaillent déjà en milieu préscolaire - dont beaucoup sont déjà très avancées lorsqu'elles arrivent aux nombreux centres de développement de l'enfant (C.D.E.) et qui dirigent elles-mêmes des centres avec succès - doivent être très différentes de celles que nous employons avec nos stagiaires inexpérimentés qui n'ont pas encore commencé à travailler. Qu'il nous suffise de dire ici que le tableau des compétences des travailleurs des services de développement de l'enfant (S.D.E.) constitue l'élément "central" autour duquel s'organise la formation à la fois des stagiaires au collège, dont la plupart sortent tout juste de l'école secondaire, et des étudiants adultes dans le domaine. Les méthodes sont différentes et on les adapte du façon à répondre aux besoins des personnes intéressées.

Au collège, l'horaire quotidien des T.G.E. est assez chargé, mais au cours des quelques mois qui viennent de s'écouler, elles ont acquis des connaissances très approfondies dans ce qu'on a appelé l'étayage de leur travail auprès des enfants.

Dans un rapport ultérieur, nous tracerons les grandes lignes de la portée et du contenu de tous les cours permettant d'acquérir une compétence et des aptitudes dans les domaines des arts de la communication, de la musique et des travaux artistiques, de la préparation des programmes et de la création d'un milieu d'apprentissage sain. Pour l'instant, toutefois, nous ne donnerons un peu plus de détails que sur une matière - ce sujet principal et essentiel qu'est l'ENFANT - parce qu'elle est très importante et qu'elle a un rapport direct avec le travail de dépistage préscolaire déjà entrepris dans les unités de santé de la province.

Ce principal élément du domaine du développement de l'enfant constitue, bien entendu, le cœur même du programme et il est d'une importance primordiale si l'on veut que le travail entrepris auprès des enfants de la province ait une action bienfaisante manifeste et que l'étude de l'enfant ne soit pas simplement un exercice académique ou un autre cours permettant d'obtenir des crédits.

Si les techniciens stagiaires en garde de jour déjà sur le marché du travail ou non, s'occupent sérieusement de cette partie très spécialisée de leur formation, ce personnel pourrait s'avérer d'une valeur inestimable de par l'apport de ses connaissances et de sa compréhension du travail de dépistage et d'identification native entrepris actuellement dans les unités créées et en voie de création dans différentes parties de la Nouvelle-Écosse.

On insiste particulièrement sur l'étude du développement des enfants, de la naissance jusqu'à l'âge de 5 ans. C'est au cours des cinq premières années qu'on peut commencer à découvrir et le mieux soigner toute une gamme de troubles du développement sur les plans psychologique et social.

It is for this reason that the three-course strips or bands on the C.D.S.A. grid in the Child Development area are studied as one. The trainee first becomes familiar with the accepted milestones of development in courses 700 and 800 and, in C.D.S. 900, receives specialist help and training in recognition of the earliest signs of deviation from the normal development studies in 700 and 800.

The three bands, 7, 8 and 9 from the C.D.S. competency chart are covered in a detailed way. Mary Sheridan's material is being used and CHILD DEVELOPMENT SERVICES at N.S.T.C. has now over 1,000 slides stacked in carousels showing development in order from 0 - 5 years. There are tapes to match each carousel so that when necessary, this important and fundamental work can be taken to any C.D.S. centre in the province. Every C.D.S. candidate is already working on loose duplicated material, making her own developmental sequences. A beginning can be made on the work in this way, but the C.D.S. staff hold it to be of such paramount importance and the key to the whole program, that this year the first summer school in June will be given over entirely to Child Development, as is explained in the fuller notes on the summer school. In the 900 courses on assisting children with special needs, particular prominence is given to understanding normal development and seeing the significance of these special needs as deviations within that framework. The program is fortunate indeed to have the cooperation of Dr. J. Anderson of the Izaak Walton Killam Hospital for Children, who has given a lot of time and been of tremendous help in arranging to have the trainees meet with the experts in this area of child development in the Izaak Walton Killam Hospital for Children.

A comment should be made here on the C.D.S.A. trainees' general attitude towards competencies. Firstly, all the elements of the two-year course are organized in order in the C.D.S. room at the Nova Scotia Teachers College with all the support material, so that although it is not possible to manage for long without resource personnel, a lot of the ground work can be tackled alone. For some students straight from lecture-type teaching this was a tremendous innovation, a real responsibility, and a challenge to be the "agents in their own learning". Because the competencies are performance based, evidence of understanding of a particular step is readily apparent. There is a busy workshop atmosphere in the C.D.S. workroom - everyone can proceed at her own rate and go as far ahead as her ability permits. There is always work to do. The sheer amount of material the students have taken with them on their practicum has caused much comment. You don't just talk about perception or sensory training, you make a "feely box" or have a portable experiment "ready boxed" to carry with you.

C'est pour cette raison que les trois cours qui figurent au programme d'études des T.G.E. dans le domaine du développement de l'enfant sont traités comme s'ils n'en formaient réellement qu'un. Grâce aux cours 700 et 800, le stagiaire commence par se familiariser avec les jalons classiques du développement; ensuite, au cours C.D.S. 900, il reçoit une aide spécialisée et une formation lui permettant de reconnaître les tous premiers signes de déviation du développement normal étudié aux cours 700 et 800.

Les éléments 7, 8 et 9 du tableau des compétences des travailleurs des S.D.E. sont couverts de façon détaillée. On utilise actuellement le matériel de Mary Sheridan, et les SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT du Nova Scotia Teachers College (N.S.T.C.) possèdent maintenant plus de 1 000 diapositives disposées dans des magasins et montrant la progression du développement de l'enfant de la naissance jusqu'à l'âge de 5 ans. Il existe des bandes magnétiques correspondant à chacun des groupes de diapositives, de sorte que lorsque c'est nécessaire, on peut apporter les instruments contenant cette somme de connaissances importantes et fondamentales dans n'importe quel centre de développement de l'enfant de la province. Chaque candidate a un poste au sein des S.D.E. utilise déjà des reproductions mobiles des documents en question pour créer ses propres séries d'étapes du développement. On peut amorcer le travail de cette façon, mais le personnel des S.D.E. considère cela comme étant d'une si grande importance et comme constituant la clé de tout le programme, que cette année, le premier cours d'été donné au mois de juin sera consacré entièrement au développement de l'enfant, comme on l'explique dans le commentaire plus détaillé sur le cours d'été. Le cours 900 sur l'aide aux enfants ayant des besoins spéciaux accorde une place particulièrement importante à la compréhension du développement normal de l'enfant et à l'interprétation de ces besoins spéciaux comme étant des déviations à l'intérieure de ce cadre. Les participants au programme ont vraiment beaucoup de chance de pouvoir compter sur la collaboration du Docteur J. Anderson du Izaak Walton Killam Hospital for Children qui y a consacré beaucoup de son temps et qui a été d'un grand secours en organisant des rencontres entre les stagiaires et les spécialistes de cet hôpital dans le domaine du développement de l'enfant.

Il nous faut commenter ici l'attitude générale des T.G.E. stagiaires envers les compétences à acquies. Disons d'abord que tous les éléments du cours de deux ans sont mis en place dans la salle des S.D.E. du Nova Scotia Teachers College avec tout le matériel de soutien, de sorte que bien qu'il ne soit pas possible de se passer longtemps des services du personnel spécialisé, on peut faire seul une bonne partie du travail de base. Pour certains étudiants qui n'avaient connu jusque là que la méthode des cours magistraux, le fait d'être les "agents de leur propre apprentissage" représentait un énorme changement, une réelle responsabilité, de même qu'un défi. Parce que les compétences sont axées sur le rendement, on peut facilement se rendre compte si l'étudiant a bien compris une étape en particulier. Il règne une atmosphère affairée d'atelier dans la salle de travail des S.D.E. - chacune peut travailler à son propre rythme et aller aussi loin qu'il le peut. Il y a toujours du travail à faire. La seule quantité de matériel que les étudiants ont dû apporter avec eux lors de leur stage pratique a provoqué de nombreux commentaires. On ne fait pas que parler de perception ou d'apprentissage sensoriel; on prépare une boîte d'objets palpables ("feely box") ou l'on se procure un nécessaire d'expérimentation tout préparé qu'on peut transporter avec soi.

Taking into account at this point only the practical work participated in during the C.D.S.A.'s first term (over the two years 50 per cent of the work is to come into this category), it can be reported briefly that one full day each week has been spent in visiting a great variety of Child Development Centres in the Truro area and in Halifax to give an overall picture of the different organizational setups. In addition, one-half day each week has been spent at the Y.M.C.A. gym in Truro where different groups of children have been taken to enjoy play equipment not ordinarily available to them in their centres. Here, under the skilled supervision of Mrs. Case, the C.D.S.A.'s have been shown the possibilities of the "Kinder gym" and have been trained in techniques with regard to the posture and large movements of small children.

The sole aim of the five-week Block Practice in January - a total immersion into the world of the preschool - was simply to have the C.D.S.A.'s learn at the beginning of their training how to relate to children effectively.

The C.D.S.A.'s, when they go to the various centres, take in apparatus and materials they have made in related courses that will facilitate communication and rapport with children at a simple level. For example, they should all be well equipped with a fund of poems and stories they can tell, finger plays in which they can involve the children, a set of puppets, "feely boxes" for sense training, and an adequate supply of flannelgraph stories and flannel cutouts for the children's own use.

For the January Block Practice the trainees were all placed in "full day" centres near their homes.

The operators, directors, or supervisors of the participating centres were asked, and all were willing, to help in the first step of evaluation involved at this point. (As this Block Practice was originating from Nova Scotia Teachers College, we saw no reason to depart from the College's excellent arrangement with regard to cooperating teachers and students using the schools, and we approached the centres on this matter of cooperation on the same honorarium basis.)

The aim, then, was solely to have the students learn how to act and react with children according to certain objectives and under supervision.

The function of the director of the centre and of all the C.D.S. faculty has to be that of "adviser" and "helper". Emphasis on assessment weakens this function. In fact, the idea of the competency chart as a total conceptual structure, describing the whole job of the preschool worker, means that the practical part of the course, to all intents and purposes, cannot be treated separately. A wide unified concept of the work is what must be accepted.

At all costs the trainees were not to be thrown into a situation where, on the one hand, they might be left completely in charge in a bit or miss learning situation or where, on the other hand, they might be allowed no initiative and be encouraged only to watch and copy.

Si l'on ne tient compte, pour l'instant, que du travail pratique accompli par les T.G.E. au cours du premier trimestre (durant les deux années du cours, 50 pour cent des travaux entrent dans cette catégorie), on peut résumer les activités des T.G.E. de la façon suivante: ils ont consacré une journée entière par semaine à visiter une grande variété de centres de développement de l'enfant de la région de Truro et de la ville d'Halifax pour se faire une idée d'ensemble des différents genres d'organisation. De plus, ils ont passé une demi-journée par semaine au gymnase du Y.M.C.A. du Truro où l'on a amené différents groupes d'enfants pour qu'ils puissent s'amuser avec du matériel qu'ils ne trouvaient pas dans leurs centres à l'origine. C'est là que sous la direction d'une personne compétente, Mme Case, les T.G.E. ont appris les possibilités du "Kinder Gym", de même que des techniques d'éducation physique pour les petits enfants.

Le stage intensif de cinq semaines du mois de janvier - une immersion totale dans le mode préscolaire - avait pour seul but d'apprendre aux T.G.E. comment entretenir des rapports fructueux avec les enfants dès le début de la période de formation.

Lorsqu'ils se rendent aux divers centres, les T.G.E. apportent des appareils et du matériel qu'ils ont fabriqués à des cours connexes et qui faciliteront la communication et les rapports avec les enfants à un niveau élémentaire. Par exemple, ils devraient tous avoir en réserve une bonne quantité de poèmes à réciter et d'histoires à conter, des jeux que l'on fait avec les mains auxquels les enfants peuvent participer, une collection de marionnettes, des boîtes d'objets palpables servant à l'éducation des sens et une provision suffisante d'histoires à raconter à l'aide d'un tableau-feutre et de figurines de feutre à l'usage des enfants.

Lors du stage de janvier, les stagiaires ont tous été placés dans des centres ouverts toute la journée et situés près de leur domicile.

On a demandé au personnel exploitant, aux directeurs ou aux surveillants des centres participants, de collaborer à la première phase de l'évaluation prévue à ce stade et tous y ont consenti. (Puisque le Nova Scotia Teachers College était l'instigateur de ce stage, nous n'avons vu aucune raison de cesser de bénéficier des conditions avantageuses que nous offrait le Teachers College qui nous fournissait des enseignants et des salles de classe et nous avons demandé aux centres de collaborer également avec nous en échange, eux aussi, d'honoraires.)

Ce stage avait alors pour seul but de permettre aux étudiants d'apprendre, sous surveillance, comment agir et réagir avec les enfants conformément à certains objectifs.

La fonction du directeur du centre et de tout le personnel enseignant des S.D.E. doit en être une de "conseiller" et d'"assistant". En insistant sur le rôle d'évaluateur, on gêne l'exercice de cette fonction. En fait, la notion de tableau des compétences en tant que structure de pensée globale, celui-ci donnant une description complète de la tâche du travailleur en milieu préscolaire, signifie que la partie pratique du cours ne peut, de fait, être traitée séparément. Il faut adopter une conception générale et unifiée du travail.

Il n'était pas du tout question de placer les stagiaires dans une situation où, d'une part, ils se chargeraient eux-mêmes, au hasard, de leur propre apprentissage, ou dans une situation où, d'autre part, on ne leur permettrait de prendre aucune initiative et où on ne les encouragerait qu'à observer et à imiter.

While work with children is complex, yet in some way, given objectives clearly stated as they are in the C.D.S.A. competency chart, the trainees can make a systematic approach to their practical work in the centres, mastering step by step the skills required of them. As a result, not only will they be the eager, creative, all-round human beings they show themselves to be during the interaction sessions in college, but they will be technically competent practitioners as well. A "supervisor" for the "experience with children" who might come briefly into the situation to judge, would not be appropriate in this context at all.

For the trainees' full involvement in their own assessment, Dr. Larry Burt was asked to help with the new technique of micro-teaching. By going out into the centres with the audio-visual equipment which has been put at the disposal of C.D.S., we are able to get on video-tape recordings of the trainees actually at work with children. Played back on the television screen there can be as much discussion of different situations as is needed. The "telerecording" permits group discussion of "teaching" strategies and facilitates peer interaction analysis. Problems can be brought into the open and "objectified" so that questions of censure or failure on the part of individual trainees do not arise. (See Footnote)

IN-SERVICE: The Participants

Child Development Services has brought within its scope a wide variety of personnel which reflects the multidimensional need to provide quality day care for young children. The effort to up-grade the people already working in the field has brought to the extension courses, for the most part, mature students with years of experience, who operate at all levels on the C.D.S.A. competency grid. Some have actually acquired diplomas from other programs which they have attended, either in Nova Scotia or in another country or province. A number are graduates of the Nova Scotia Teachers College. These people all have to be assessed and an effort made to determine just how much of the C.D.S. program they have mastered. There is no prescribed formula that will fit everyone. Each candidate must be assessed on his own individual merits and rated accordingly. Of the people who could be involved in the actual assessment, and these include Nova Scotia Teachers College Faculty, program coordinators, specialists, and day care personnel, the most important component is the trainee herself and how she identifies her own strengths and weaknesses. What is interesting to note is that in practically all cases where the participants have had previous training, they readily admit

Bien que le travail avec des enfants soit complexe, étant donné les objectifs formalisés d'une façon claire dans le tableau des compétences des T.G.E., d'une certaine façon, les stagiaires peuvent aborder d'une façon systématique le travail concret qu'ils auront à accomplir dans les centres, en acquérant petit à petit les compétences requises. Par conséquent, non seulement seront-ils ces êtres humains ardents, créateurs et complets qu'ils se révèlent durant les sessions de cours donnés au collège, mais encore seront-ils des praticiens compétents sur le plan technique. Un "surveillant" chargé de contrôler l'expérience des T.G.E. avec les enfants et qui jugerait de la situation en y jetant un coup d'oeuil rapide ne cadrerait pas du tout avec le contexte.

Pour que les stagiaires puissent participer pleinement à leur propre évaluation, on a demandé l'aide du Docteur Larry Burt quant à l'utilisation de la nouvelle technique du micro-enseignement. En nous rendant dans les centres avec l'équipement audio-visuel qui a été mis à la disposition des S.D.F., nous sommes capables d'enregistrer sur bande magnétoscopique les stagiaires au travail avec les enfants. Si l'on projette cette bande sur un écran de télévision, on peut discuter autant que c'est nécessaire de différentes situations. Le télé-enregistrement permet de discuter en groupe de stratégies d'enseignement et facilite l'analyse de l'interaction des T.G.E. On peut exposer les problèmes au grand jour et les "objectiver", de sorte que la question du blâme ou de l'échec des stagiaires ne se pose pas. (Voir note explicative)

EN COURS D'EMPLOI: Les participants

Les services de développement de l'enfant réunissent un personnel très diversifié, ce qui montre la nécessité, à bien des points de vue, de fournir de bons services de garde aux enfants en bas âge. En tentant d'enrichir les connaissances des personnes travaillant déjà dans le domaine, on a attiré surtout aux cours postsecondaires des étudiants adultes qui possèdent plusieurs années d'expérience et qui travaillent à tous les niveaux figurant au tableau des compétences des T.G.E. Certains ont, de fait, obtenu des diplômes par suite de leur participation à d'autres programmes soit en Nouvelle-Écosse, soit dans une autre province ou un autre pays. Certains sont diplômés du Nova Scotia Teachers College. Toutes ces personnes doivent être évaluées et il faut tenter de déterminer quelle proportion, au juste, du programme des S.D.E. ils ont assimilée. Il n'existe pas de formule établie pouvant convenir à tous. Chaque candidat doit être jugé individuellement et noté en conséquence. Parmi les personnes susceptibles de participer à l'évaluation de l'étudiant, c'est-à-dire le personnel enseignant du Nova Scotia Teachers College, les coordonnateurs du programme, les spécialistes et le personnel des garderies, l'élément le plus important, c'est le stagiaire lui-même et la

Footnote: We await the outcome of this new use of video recording in remote "supervision" of study practice with some impatience. We know that many aspects of this new Nova Scotian program are being watched with great interest in different parts of Canada. Though our C.D.S.A.'s were in training from Yarmouth to Sydney, and this was remote enough for us, we could see that in some provinces where distances were great, this might well be an innovation of great value.

Note: C'est avec une certaine impatience que nous attendons les résultats de cette nouvelle façon d'utiliser la magnétoscopie pour surveiller à distance la mise en pratique des connaissances acquises. Nous savons que dans différentes parties du Canada, on surveille actuellement avec un grand intérêt plusieurs éléments de ce nouveau programme mis sur pied par la Nouvelle-Écosse. Bien que nos T.G.E. aient été en formation de Yarmouth à Sydney, ce qui était assez loin de nous, nous pouvions nous apercevoir que dans certaines provinces où les distances sont grandes, ce programme pourrait bien constituer une innovation de grande valeur.

that there are areas on the competency chart that had not been included in their original program, and that they are delighted with the freshness and novelty of the C.D.S. courses and the new knowledge they are acquiring. Great care is taken to ensure that people with previous training are exposed to new areas and by their own involvement and experience, become convinced that there is still a great deal to learn. At all times, however, it is the children who are given first consideration in the process of identifying those who are competent and able to enrich the child's day.

In addition to those already employed in preschool programs are mature students who are entering the Child Development field for the first time without having had any previous experience in day care. Included among these are mothers whose children are grown and who are intent on assisting child service in their respective communities; members of minority groups who want to set up their own nursery program; housewives who wish to become involved in a satisfying and interesting activity; and teachers with the desire to extend their knowledge about children.

The participants in the 'courses', for the most part, have never before had the opportunity to come together for work and study. For some, just the fellowship and sharing of ideas is rewarding. The main focus, of course is on improving programming, and this results in the participants becoming involved in practical work such as cardboard carpentry, when they have the opportunity to make puppet theatres, doll houses, flannel boards, easels, shelves and tables. They make listening posts, too, from ordinary juice cans. As many as five children can sit around one of these and, by using earphones, hear music and stories. This was a deliberate policy, as part of the programming, to help enrich the children's learning environment and to show trainees how inexpensive equipment, as an alternative to costly commercial materials, can be constructed.

Unit 900, dealing with children with special needs, will be offered next semester at various parts of the province, in Halifax, Sydney and Yarmouth. Dr. John Anderson, of the Izaak Walton Killam Hospital for Children, has been most helpful in delineating the topics to be emphasized. The Nova Scotia Teachers College has become, through its extension program, a virtual preschool resource centre for Nova Scotia, with people writing every day for assistance and advice and, very often, the loan of materials. The scope of the whole enterprise, the base of which has broadened even more since the end of the first semester, clearly reveals the support of the workers in the field and the confidence they feel in a program that has been organized just for them and the children they serve.

Some of the questions that created problems during the past years with regard to the training and accreditation of preschool personnel were as follows:

Where would the training program be located?

façon dont il perçoit ses points forts et ses points faibles. Ce qu'il est intéressant de remarquer, c'est que dans presque tous les cas où les personnes participantes ont déjà reçu une certaine formation en la matière, elles admettent volontiers que le programme qu'elles ont déjà suivi ne couvrirait pas tous les éléments figurant au tableau des compétences et qu'elles sont enchantées de la fraîcheur et de la nouveauté des cours des S.D.E., de même que des nouvelles connaissances qu'elles sont en train d'acquérir. On prend bien soin d'exposer les personnes ayant reçu une formation préalable à de nouvelles matières et de faire en sorte que leurs propres expériences les convainquent qu'elles ont encore beaucoup à apprendre. Toutefois, c'est toujours aux enfants que l'on pense d'abord, lorsqu'il s'agit de reconnaître les personnes compétentes et capables d'apporter quelque chose à l'enfant.

En plus des personnes qui travaillent déjà en milieu préscolaire, il y a les étudiants adultes qui abordent pour la première fois le domaine du développement de l'enfant, sans expérience préalable en matière de garde de jour. Parmi celles-ci, on trouve des mères dont les enfants sont grands et qui sont bien décidées à aider les services à l'enfance de leur communauté; des membres de groupes minoritaires qui veulent mettre sur pied leur propre programme d'éducation préscolaire; des maîtresses de maison qui souhaitent s'engager dans une activité satisfaisante et intéressante; et des enseignants qui désirent accroître leurs connaissances au sujet des enfants.

Les participants aux "cours", pour la plupart, n'ont encore jamais eu l'occasion de se réunir pour travailler et étudier. Pour certains, la camaraderie qui s'établit et le partage des idées apportent à eux seuls une grande satisfaction. On vise principalement, bien sûr, à améliorer la préparation des programmes ce qui amène les participants à exécuter des travaux manuels tels que la fabrication d'objets de carton, lorsqu'ils ont l'occasion de construire des théâtres de marionnettes, des maisons de poupées, des tableaux de feutre, des chevalets, des étagères et des tables. Ils fabriquent également des postes d'écoute à l'aide de vulgaires boîtes de conserve ayant contenu du jus. Jusqu'à cinq enfants peuvent s'asseoir autour d'un de ces postes et, au moyen d'écouteurs, peuvent entendre de la musique et des histoires. Cette partie du programme a été prévue dans le but d'aider à enrichir le milieu d'apprentissage des enfants et de montrer aux stagiaires comment on peut construire à bon marché du matériel qui peut remplacer le coûteux matériel commercial.

Le cours 900, qui traite des enfants ayant des besoins spéciaux, sera offert le semestre prochain dans différentes parties de la province, à Halifax, Sydney et Yarmouth. Le Docteur John Anderson, du Izaak Walton Killam Hospital for Children, nous a été d'un grand secours en nous indiquant les sujets sur lesquels il fallait insister. Le Nova Scotia Teachers College est devenu, en pratique, par le biais de son programme postscolaire, un centre spécialisé dans le domaine préscolaire pour la Nouvelle-Écosse, les gens y écrivant tous les jours pour demander de l'aide et des conseils et, très souvent, pour emprunter du matériel. L'étendue de l'entreprise toute entière dont les fondements se sont élargis encore plus depuis la fin du premier semestre montre, bien l'appui accordé par ceux qui travaillent dans le domaine et la confiance qu'ils mettent dans un programme organisé uniquement pour eux et pour les enfants qu'ils servent.

Voici quelques-uns des points qui, au cours des années passées, ont posé des problèmes quant à la formation et à l'accréditation du personnel travaillant en milieu préscolaire:

Où se donnerait le programme de formation?

Would it be one central location?

If this were the case, how could people in the field, working every day, acquire training?

It would be difficult for them to leave their work and become involved.

And yet if the complete program were transported all over the province it could be a very costly effort.

And there was another consideration - the people in the nursery field did not earn large salaries and therefore could not pay high tuition fees.

The answers to some of these problems have been found in the Adult Education program in Nova Scotia. One-fourth of the entire C.D.S.A. training program deals with the Child and the Community. On close examination it was realized that this section could be offered anywhere in the province where there was sufficient demand. What was essential, besides the actual participants, was a strong, reliable, community-minded individual who would serve as coordinator of the course and find resource people within the community to speak and work with the group. During the past year this was done in many parts of the province under the umbrella of Adult Education.

There were considerable advantages:

1. The course fee was small, seldom exceeding \$10.00.
2. The participants did not have to travel long distances.
3. Most of the resource people gave their services for free so that the cost of running the course was kept at a minimum.
4. The coordinator was paid under Adult Education.
5. The community became involved and interested in the C.D.S. Training program.
6. Most important, the preschool personnel extended their knowledge about the needs of children and the resources available to them in their own community.

One might say that the chief role of the coordinator was to mobilize the resources of his/her particular area and this is what actually happened.

Although the programs tended to vary according to the community, there were some elements constant to each. In every area, three evenings were devoted to nutrition, in an effort to improve the diet of children in the various programs. Class members, under the direction of the nutritionist prepared the food and had the pleasure of eating it, too. Mrs. Donna MacDonald, N.S.T.C. nutritionist, supervised this aspect of the program, although each group had the option of inviting in the nutritionist of their own local area if they chose.

Se donnerait-il à un seul endroit central?

Si c'était le cas, comment les gens du milieu qui travaillent tous les jours pourraient-ils acquérir cette formation?

Il leur serait difficile de quitter leur travail et de participer au programme.

D'un autre côté, si l'on offrait le programme complet partout dans la province, une telle entreprise pourrait bien s'avérer très coûteuse.

Et il fallait encore tenir compte du fait que les travailleurs en milieu préscolaire ne gagnaient pas de gros salaires et ne pouvaient pas, par conséquent, payer des frais de scolarité élevés.

Le programme d'éducation des adultes nous a fourni des solutions à quelques-uns de ces problèmes. Le quart de tout le programme de formation des T.G.E. est consacré à l'enfant et la communauté. En y regardant de très près, on s'est rendu compte que cette partie du programme pouvait être offerte partout dans la province où le nombre des demandes était suffisant. Ce qui était essentiel, en plus de la participation des étudiants, c'était la présence d'une personne énergique, digne de confiance et animée d'un esprit communautaire, qui agirait en tant que coordonnatrice du cours et trouverait dans la communauté du personnel spécialisé qui parlerait et travaillerait avec le groupe. Au cours de l'an dernier, c'est ce qu'on a fait dans plusieurs parties de la province, dans le cadre du programme d'éducation des adultes.

Cela présentait des avantages considérables:

1. Les frais d'inscription au cours étaient minimes, dépassant rarement \$10.
2. Les participants n'avaient pas à faire de longs trajets.
3. La plupart des spécialistes ont offert gratuitement leurs services, de sorte qu'il en coûtait le minimum pour donner le cours.
4. Le coordonnateur était payé à même les fonds du programme d'éducation des adultes.
5. La communauté s'est mise à participer et à s'intéresser au programme de formation des T.G.E.
6. Et, ce qui importe le plus, les travailleurs en milieu préscolaire ont accru leurs connaissances au sujet des besoins des enfants et des ressources à leur disposition dans leur propre communauté.

On pourrait dire que le principal rôle du coordonnateur consistait à mobiliser les ressources de sa région et c'est bien ce qui est arrivé.

Bien que les programmes aient eu tendance à varier suivant la communauté, ils avaient tout de même quelques points communs. Dans chaque région, on a consacré trois soirées à la nutrition pour tenter d'améliorer l'alimentation des enfants participant aux divers programmes. Sous la direction de l'hygiéniste alimentaire, les élèves ont préparé la nourriture et ils ont également eu le plaisir de la manger. Mme Donna MacDonald, hygiéniste alimentaire du N.S.T.C., contrôlait la réalisation de cette partie du programme, bien que chaque groupe ait pu faire appel à l'hygiéniste alimentaire de sa propre région s'il le désirait.

In addition to the nutritionist, personnel such as the public health nurse, the local dentist, dental hygienists, medical doctors, local policemen, etc., were invited by the coordinators to participate.

Mrs. Jean MacFadgen, coordinator, seemed to sum it up when she stated, "At last these people feel they have status; that they are important, and that people do care".

SUMMER SCHOOL

This first year it has been important to make a tremendous effort to ensure that all the two-year qualifying courses for C.D.S.A. certification should not only be made available in different parts of the province but be made public in advance as well. Every concerned preschool worker will at least then have had the opportunity to see the wide range of the work and get into the assessment system to check off any equivalent courses he might have taken. While a good deal of work on Child Development has been left with each C.D.S. group for independent study if they wished, only the minimum contact time required to initiate work for qualification at the First Level has so far been allowed for in this first few months.

The rest of the work in Child Development, so central to the program, could, this year, only be completely covered by giving the whole of the June summer school over to it - planning, in fact, for an intensive, in-depth fourteen-day Child Development session of hard study, with no weekend break.

A good number of those who have been registered with C.D.S. during the 1976-1977 year will, with this culminating course, qualify for the Level IV Certificate. Most of these are directors of centres or candidates with good qualifications to begin with. It is believed that all who stay the course through to June will qualify for at least the First Level Certificate.

The Child Development Summer School will be held at the Nova Scotia Teachers College and Dr. MacIntosh has ensured that the College will be free for the use of Child Development Services (The only other group in at the same time will be a comparable summer school for Indian peoples).

Our Nova Scotian staffing team will take the main burden of work but, in addition, we shall have other first-rank personnel - experts in their field of work with young children.

The following will be with us in June:

- Charles Rathbone of Vermont University, who received top award for the finest Early Childhood Education program in the United States.

En plus de l'hygiéniste alimentaire, les coordonnateurs ont également invité à participer au programme l'infirmière hygiéniste, le dentiste de la localité, des spécialistes en hygiène dentaire, des médecins, des policiers de la région, etc.

Mme Jean MacFadgen, coordonnatrice, nous a semblé bien résumer la situation en disant: "Enfin, ces personnes sentent qu'elles possèdent un statut, qu'elles sont importantes et que les gens s'intéressent réellement à elles".

COURS D'ÉTÉ

Cette première année, il importait de faire d'immenses efforts pour veiller à ce que tous les cours faisant partie du programme de deux ans et conduisant à l'obtention d'un certificat de T.G.E. soient non seulement mis à la portée des gens dans différentes parties de la province, mais aussi qu'ils soient d'avance rendus publics. Ainsi, tous les travailleurs en milieu préscolaire intéressés auront au moins eu l'occasion de jeter un coup d'oeil sur la gamme étendue des éléments du programme et d'avoir recours au système d'évaluation pour pouvoir pointer tous les cours équivalents qu'ils pourraient avoir suivis. Alors qu'on a laissé à chaque groupe S.D.E. une bonne partie du travail sur le développement de l'enfant pour qu'il puisse étudier d'une façon autonome s'il le désirait, au cours des quelques mois qui viennent de s'écouler, on a réduit au minimum les contacts nécessaires à la mise en marche des travaux requis pour l'obtention du certificat du Niveau I.

Le reste du travail dans le domaine du développement de l'enfant, matière qui constitue le coeur du programme, ne pourrait être complètement terminé cette année qu'en y consacrant tout le cours d'été du mois de juin - en organisant, en fait, une session d'étude intensive et approfondie sur le développement de l'enfant, d'une durée de quatorze jours consécutifs (y compris les fins de semaine).

Bon nombre des personnes qui se sont inscrites aux cours des S.D.E. durant l'année 1976-1977 pourront, grâce à ce dernier cours, obtenir le certificat du Niveau IV. La plupart d'entre elles sont des directrices de garderies ou des candidats possédant une bonne base au point de départ. On croit que toutes celles qui vont poursuivre le cours en juin décrocheront au moins le certificat du Niveau I.

Le cours d'été sur le développement de l'enfant se donnera au Nova Scotia Teachers College et le Docteur MacIntosh nous a assuré que le College sera mis à la disposition des services de développement de l'enfant (le seul autre groupe qui se trouvera au College au même moment y suivra un cours d'été comparable destiné aux Indiens).

Notre équipe d'enseignants de la Nouvelle-Écosse assumera la plus grande partie de la charge de travail; toutefois nous aurons, en plus, d'autres collaborateurs de premier ordre - des experts en matière de travail auprès des enfants en bas âge.

Les personnes suivantes seront avec nous en juin:

- Charles Rathbone de l'Université du Vermont, qui a reçu un premier prix pour avoir conçu le meilleur programme d'éducation de la jeune enfance aux États-Unis.

- Marianne Parry, former Nursery Adviser in the United Kingdom and responsible for the National Preschool Project. We have been able to show the B.B.C. films of this project to C.D.S.A.'s.
- Joan Cass, former professor in the Department of Child Development at London University, Institute of Education.
- Sylvia Hoskins (Diploma in Child Development, London University) who will be setting up a preschool for us in the Headstart room at the Nova Scotia Teachers College, so that our studies will be firmly based on practical observations of the children with us.

A special gathering will be held at the end of the June school when the certificates will be awarded. We know already, however, that it is not possible for all who have registered with us to be present at the summer school, and for these people we propose to hold a 'late special' 10-day school in August when Miss Frances Marsh, Nursery Specialist from Maderley College of Education, will speak for us and help us with the residue of final assessments. For both the schools we have had to limit the enrollment, at least in the first place, to those who have registered for the courses during the year.

- Marianne Parry, ex-conseillère en matière d'éducation préscolaire au Royaume-Uni et responsable du programme préscolaire national. Nous avons pu montrer aux T.G.E. les films réalisés par la B.B.C. dans le cadre de ce programme.
- Joan Cass, ex-professeur au Département du Développement de l'enfant de l'Institut de l'éducation de l'Université de Londres.
- Sylvia Hoskins (diplômée en Développement de l'enfant de l'Université de Londres), qui organisera une classe préscolaire pour nous à la salle Headstart du Nova Scotia Teachers College, pour que nous puissions fonder nos études sur des observations concrètes du comportement des enfants qui seront avec nous.

Une réunion spéciale aura lieu à la fin du cours de juin, à l'occasion de la remise des certificats. Nous savons déjà, toutefois, qu'il ne sera pas possible pour tous ceux qui se seront inscrits à nos cours d'assister au cours d'été; pour ces personnes, nous nous proposons de donner un cours tardif spécial de 10 jours au mois d'août, alors que Mlle Frances Marsh, spécialiste en matière d'éducation préscolaire du Maderley College of Education, s'adressera aux étudiants et nous aidera à terminer les appréciations finales. Nous ne pouvons accepter à ces deux cours, tout au moins dans un premier temps, que les personnes qui se sont inscrites à nos cours durant l'année.

EVALUATION

The evaluation discussed here is the process being used for assessing candidates for the C.D.S.A. credential.

Whether the candidates are enrolled in the two-year course on campus or the C.D.S.A. extension courses throughout the province, or are seeking to equate qualifications previously acquired, both training and credentialing will be based on the set of competencies which workers with young children will need to perform effectively.

The set of competencies used - a total conceptual structure for organizing the content of the assessment system - is, in fact, a classification and description of the attributes needed, together with all the elements, in the job of a worker in a child development centre. (It is a modified form of the DACUM Chart originally used in the Nova Scotia Start program.) All the specific skills pertaining to work with young children are systematically organized, level by level, so that the trainee can see how his or her performance with children moves progressively through each clearly specific definition, from simple tasks in the children's centre to the competency of the skilled adult.

The program is flexible enough to embrace all levels of skill and competence. Length of training; i.e., the point of entry into the program and subsequent credentialing, will be dependent upon each trainee's acquisition of the C.D.S.A. competencies. These are given in full in an appendix to the report.

Certificates of qualification as a Child Development Associate (to be issued jointly, as has already been pointed out, by the Nova Scotia Departments of Education and Social Services) will be given on completion of the program.

Competent personnel completing Level I will be awarded a C.D.S.A. Certificate Level I to work as a C.D.S.A. I in child development centres.

Competent personnel having completed Levels I and II will be awarded a C.D.S.A. Certificate Level II to work as a C.D.S.A. II in child development centres.

Competent personnel having completed Levels I through III will be awarded a C.D.S.A. Certificate Level III to work as a C.D.S.A. III in child development centres.

Competent personnel having completed Levels I through IV will be awarded a C.D.S.A. Certificate Level IV to work administratively in a directive and supervisory capacity in child development centres.

The Nova Scotia Teachers College is itself the vehicle offering credit for C.D.S.A. training. Being a fully accredited government institution for the granting, awarding and endorsing of licenses and

ÉVALUATION

L'évaluation dont il est ici question, c'est l'opération qui sert actuellement à apprécier les candidats désireux d'obtenir le certificat de T.G.E.

Que les candidats soient inscrits au cours collégial de deux ans ou aux cours postsecondaires de T.G.E. donnés partout dans la province, ou qu'ils cherchent à obtenir des équivalences pour des cours déjà suivis, la formation et l'accréditation seront fondées sur l'ensemble des compétences que les personnes travaillant auprès de jeunes enfants devront posséder pour être efficaces.

L'ensemble des compétences utilisé - une structure de pensée complète servant à organiser le contenu du système d'évaluation - constitue, en fait, une classification et une description des attributs nécessaires, ainsi que de tous les éléments que doit réunir une personne qui travaille dans un centre de développement de l'enfant. (Il s'agit d'une version modifiée du Graphique DACUM utilisé à l'origine pour le programme Nouveau Départ (New Start) de la Nouvelle-Écosse.) Toutes les compétences particulières nécessaires au travail auprès des enfants en bas âge sont organisées de façon systématique, niveau par niveau, de sorte que le stagiaire peut suivre la progression de ses fonctions auprès des enfants, grâce à chaque définition nette et précise, à partir des simples travaux accomplis au centre jusqu'aux attributions de l'adulte expérimenté.

Le programme est assez souple pour accepter des gens de tous les niveaux de compétence. La durée de la période de formation, c'est-à-dire du point de départ de l'étudiant à l'intérieur du programme jusqu'à l'obtention de son certificat de T.G.E., dépendra de la façon dont chaque stagiaire acquerra les compétences du T.G.E. Celles-ci sont énumérées à l'une des annexes du rapport.

Lorsqu'il aura terminé le programme, le stagiaire recevra un certificat de compétence en tant que technicien en garde de jour (émis conjointement, comme nous l'avons déjà fait remarquer, par les ministères de l'Éducation et des Services sociaux de la Nouvelle-Écosse).

Le personnel compétent ayant terminé le Niveau I se verra remettre un certificat de T.G.E. de Niveau I lui permettant de travailler comme T.G.E. I dans les centres de développement de l'enfant.

Le personnel compétent ayant terminé les Niveaux I et II recevra un certificat de T.G.E. de Niveau II le rendant apte à travailler comme T.G.E. II dans les centres de développement de l'enfant.

Le personnel ayant acquis les compétences des Niveaux I à III obtiendra un certificat de T.G.E. de Niveau III et pourra travailler à titre de T.G.E. III dans les centres de développement de l'enfant.

Le personnel ayant acquis les compétences des Niveaux I à IV se verra décerner un certificat de T.G.E. de Niveau IV lui permettant de diriger et de contrôler, sur le plan administratif, un centre de développement de l'enfant.

Le Nova Scotia Teachers College est lui-même l'agent de l'accréditation des nouveaux T.G.E. A titre d'établissement gouvernemental pleinement autorisé à délivrer, à accorder et à approuver des

certificates of training, it will validate the CHILD DEVELOPMENT SERVICES ASSOCIATE qualifying certificate.

In the two-year course on campus there has already been assessment through the selection procedure designed for the course itself. A Grade XII academic certificate or its equivalent is an entrance requirement. In addition, it was also thought appropriate, considering the type of work the students were being selected for, to give an aptitude test. This took the form of an ingenuity test to assess creativity.

By interview the main criterion was the quality of personality. The personnel who, in actual fact, for the greater part of the day, will be standing in loco parentis, must be warm and outgoing people, capable of loving and giving. Throughout the training period attention will be drawn in every situation to those attributes desirable for work in the field. Especially under the fourth quarter of the chart, concerned with THE ADULT (X, Y, Z), course work will consist of communication art skills, counselling, developing a good philosophy of Early Childhood Education and, above all, 'helping' techniques that will enable the trainees to project warmth and security.

This had to be stated because the checking off of competencies could become a mechanical exercise and an end in itself, without any relation to their very real implications and applications in the day care centres, child development centres and nurseries.

CHILD DEVELOPMENT SERVICES is especially indebted to Mrs. Jeannie Williams working in the Child Development area at Acadia University. Her first-hand experience of many facets of competency-based training for preschool personnel at Holland College in Prince Edward Island makes her an invaluable colleague. In particular she handled the refining and simplifying of the assessment techniques which were finalized into the form of "competency contracts" for each trainee. This element really makes evident the belief of the C.D.S. personnel that all candidates should themselves be fully involved in their own assessment. The competency contract serves as a most useful tool and the means of standardizing the work in the province. (Jeannie Williams is shortly to publish her own book on competencies and the Nova Scotia Teachers College personnel are grateful indeed to have such a busy and committed expert in the field, as the coordinator of the C.D.S.A. centre at Acadia University, where the Dean of Education has cooperated so generously in the use of Acadia's excellent facilities.)

One of the Competency Contract sheets is included in the appendix. The checking off - the self-assessment - is of course of great value. So that this becomes a creative means of self

licences et des certificats de formation, il sanctionnera le certificat de compétence du TECHNICIEN EN GARDE DE JOUR.

Les étudiants inscrits au cours collégial de deux ans ont déjà subi une évaluation rendue possible par la méthode de sélection conçue pour le cours lui-même. Pour être admissibles, les candidats doivent posséder un diplôme de 12^e année ou l'équivalent. De plus, étant donné le type de travail que les étudiants sélectionnés seraient appelés à accomplir, on a jugé bon de leur faire passer un test d'aptitudes. Ce dernier a pris la forme d'un test d'ingéniosité permettant d'évaluer la créativité.

Lors des interviews, le principal critère de sélection était le type de personnalité des candidats. Le personnel qui, de fait, prendra la place des parents pendant la plus grande partie de la journée doit être chaleureux, sociable et capable d'aimer et de donner. Tout au long de la période de formation, on attirera l'attention des stagiaires, dans tous les types de situation, sur les qualités qu'il est souhaitable d'acquérir pour pouvoir travailler dans le domaine du développement de l'enfant. Au moment surtout où les stagiaires travailleront à acquérir les compétences du quatrième quart du tableau se rapportant à l'ADULTE (X, Y, Z), les cours porteront sur l'art de la communication, la consultation, l'élaboration d'une bonne philosophie de la jeune enfance et, par-dessus tout, les techniques "d'assistance" permettant aux stagiaires de prodiguer chaleur et sécurité.

Il fallait préciser cela, autrement, l'acquisition de compétences pourrait devenir un acte mécanique et une fin en elle-même, sans aucun rapport avec ses conséquences et ses applications très concrètes dans les garderies, les centres de développement de l'enfant et les jardins d'enfants.

Les SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT sont redevables, en particulier, à Mme Jeannie Williams qui oeuvre dans le domaine du développement de l'enfant à l'Université Acadia. La connaissance pratique de beaucoup d'aspects de la formation axée sur la compétence du personnel destiné à travailler en milieu préscolaire qu'elle a acquise lorsqu'elle était au Holland College de l'Île-du-Prince-Édouard font d'elle une collaboratrice d'une valeur inestimable. En particulier, elle s'est occupée de perfectionner et de simplifier les techniques d'évaluation qui ont finalement pris la forme de "contrats de compétence" pour chaque stagiaire. De par la présence de cet élément, il est clair que le personnel des S.D.E. croit que tous les candidats devraient être personnellement et pleinement impliqués dans leur propre appréciation. Le contrat de compétence constitue un instrument très utile, de même que le moyen de normaliser le travail accompli dans la province. (Jeannie Williams doit, sous peu, publier un livre sur les compétences, et le personnel du Nova Scotia Teachers College se félicite, en vérité, de ce qu'une spécialiste en la matière si active et si engagée soit la coordonnatrice du centre des T.G.E. de l'Université Acadia où le doyen de la faculté de l'Éducation a permis si généreusement d'utiliser les excellentes installations de l'Université Acadia.)

L'une des annexes contient un exemple d'un contrat de compétence. Le contrôle - l'auto-évaluation - est bien sûr très précieux. Pour qu'il devienne un moyen créateur de s'engager soi-même plutôt qu'une

involvement, rather than a mechanical exercise, two elements have been added to accompany the competency chart:

1. The competency contract (just described) - Each competency is taken separately in the form of a contract, or an undertaking, to work to a certain point of efficiency described on the rating scale. (The student is free to 'upgrade' himself whenever he feels prepared.) This means contact with resource people in addition to maintaining interest and ensuring standards.
2. A transparent overlay of blank competency boxes - This is used over the competency chart so that as competencies are signed as satisfactory, they can be shaded in and the trainee and the coordinator or resource person can see at a glance how he or she is progressing.

The transparency is a help in identifying gaps in experience which have to be filled. The candidate has to show proficiency in all of the four core competency areas:

THE COMMUNITY
THE FACILITY
THE CHILD
THE ADULT

The transparency and the competency contract together mean that the candidate is fully involved.

At the point where a candidate feels he has completed all contracts and all assignments at any given level, two or three of the staffing team, local and central, together with the student as a part of the team, will look at the files of contracts and work collected and covered. The contracts, however, will already have been signed by many different experts and resource people. Decisions, therefore, should not be difficult.

The candidate's effective work in the child development centre will be assessed by the Director of the centre and one other staff member from outside the centre. Where the two-year students are concerned, effective use is being made of video-taping for "remote training supervision". By the end of the year it may be accepted, in many cases, that video taping be used to help in assessing mature higher level students in the field. The C.D.S.A. certificates awarded will reflect the competence, at different levels, of personnel working with children, mostly from two to five years of age.

The registry of personnel holding the C.D.S.A. certificates will be kept by the Director for Day Care for the Province, Mr. Stewart Brown, at the Department of Social Services. Although the Child Development Services has been in operation less than a year, there are already over 300 places in the C.D.S. course enrollments throughout the province. That there should have been such a response already is symptomatic of the need for established training. A significant factor has been the close involvement of the trainees as they study and work together.

activité mécanique, on a ajouté deux éléments au tableau des compétences:

1. Le contrat de compétence (décrit ci-dessus) - Chaque compétence fait individuellement l'objet d'un contrat ou d'un engagement et le stagiaire doit travailler à acquiescer en la matière l'un des degrés d'efficacité décrits dans l'échelle d'appréciation. (L'étudiant est libre d'avancer au moment où il se sent prêt.) Il devra alors entrer en contact avec du personnel compétent en plus de conserver de l'intérêt pour le travail et de respecter les normes.
2. Un transparent sur lequel sont dessinées des cases vides - On l'utilise par-dessus le tableau des compétences, de sorte qu'à mesure que les compétences sont jugées acquiescées de façon satisfaisante, les cases peuvent être ombrées et le stagiaire, ainsi que le coordonnateur ou la personne-ressource peuvent se rendre compte d'un coup d'oeil des progrès réalisés.

Le transparent aide à découvrir les lacunes en matière d'expérience qui doivent être comblées. Le candidat doit être versé dans chacun des quatre domaines de compétence essentiels:

LA COMMUNAUTÉ
LE MILIEU
L'ENFANT
L'ADULTE

L'utilisation conjointe du transparent et du contrat de compétence signifie que le candidat est pleinement engagé.

Au moment où un candidat croira qu'il s'est acquitté de tous les contrats et de toutes les tâches pour un niveau donné, deux ou trois des membres du personnel local et central affecté à la dotation examineront avec l'étudiant, à titre de membre de l'équipe, les dossiers de contrats et de travaux recueillis et exécutés. Les contrats, toutefois, porteront déjà la signature de plusieurs experts et spécialistes différents. Par conséquent, il ne devrait pas être difficile de prendre une décision.

Le travail du candidat au centre de développement de l'enfant sera évalué par le directeur du centre et un autre membre du personnel non attaché à ce centre. Dans le cas des étudiants inscrits au cours de deux ans, on se sert actuellement de façon avantageuse de la magnétoscopie pour "contrôler la formation à distance". Avant la fin de l'année, il se peut qu'on accepte d'utiliser, dans beaucoup de cas, la magnétoscopie pour aider à évaluer des étudiants adultes plus avancés dans le domaine. Les certificats de T.G.E. accordés refléteront la compétence, à différents niveaux, du personnel travaillant auprès des enfants, dont la plupart sont âgés de deux à cinq ans.

Le registre du personnel titulaire de certificats de T.G.E. sera conservé par le directeur des services de garderies de la province, Monsieur Stewart Brown, au ministère des Services sociaux. Bien que les services de développement de l'enfant fonctionnent depuis moins d'un an, plus de 300 personnes se sont déjà inscrites au cours des S.D.E. dans toute la province. Le fait que ce programme ait déjà provoqué une telle réaction est un signe révélateur du besoin qu'ont les gens d'un programme de formation bien constitué. L'un des

With the mixing of some of the groups, the emergence of a feeling of solidarity has manifested itself and already a desire to get together and form a professional association of trained certified C.B.S.A. personnel is being talked of to keep alive the interest in innovative ideas and current practice through post training refresher courses. The C.B.S. emblem, the daisy, is now being proudly displayed in many parts of the province, and the day is not too distant when this flower will represent care and concern for young children wherever they are gathered together in groups in Nova Scotia.

Éléments importants, c'est l'engagement des stagiaires alors qu'ils étudient et travaillent ensemble. De la fusion de quelques-uns des groupes est né un sentiment de solidarité et l'on parle déjà de se regrouper pour former une association professionnelle de T.C.E. diplômés pour soutenir l'intérêt du personnel dans les idées nouvelles et la pratique courante, au moyen de cours de perfectionnement postformation. On arbore maintenant fièrement l'emblème des S.B.E., la marguerite, dans plusieurs parties de la province et il n'est pas si loin le jour où cette fleur symbolisera la sollicitude et l'intérêt pour les jeunes enfants partout où ils seront rassemblés en groupes en Nouvelle-Écosse.

- 1 UNDERSTAND THE FRAMEWORK OF COMMUNITY SERVICES AND ORGANIZATIONS RELATING TO THE CARE OF CHILDREN. / COMPRENDRE L'ORGANISATION DES SERVICES ET ORGANISMES COMMUNAUTAIRES S'OCCUPANT DES SOINS AUX ENFANTS.
- 2 ESTABLISH A GOOD POSITIVE RELATIONSHIP BETWEEN THE HOME, THE FAMILY, AND THE CHILD DEVELOPMENT CENTRE. / ÉTABLIR DES RAPPORTS SATISFAISANTS ET POSITIFS ENTRE LE FOYER, LA FAMILLE ET LE CENTRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT.
- 3 DEAL WITH SPECIAL ASPECTS RELATING TO THE CARE AND HEALTH OF CHILDREN. / S'OCCUPER DE QUESTIONS SPÉCIALES RELATIVES AU SOIN ET À LA SANTÉ DES ENFANTS.
- 4 SET UP AND MAINTAIN AN EARLY LEARNING ENVIRONMENT. / ORGANISER ET CONSERVER UN MILIEU D'APPRENTISSAGE PRÉCOCE.
- 5 DEVELOP, INTEGRATE AND IMPLEMENT PROGRAMS FOR YOUNG CHILDREN. / CONCEVOIR, UNIFIER ET METTRE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES POUR LES JEUNES ENFANTS.
- 6 DEVELOP, CONSTRUCT AND PREPARE LEARNING MATERIALS, EQUIPMENT AND APPARATUS. / CONCEVOIR, CONSTRUIRE ET PRÉPARER DES MATÉRIELS, DE L'ÉQUIPEMENT ET DES APPAREILS D'APPRENTISSAGE.
- 7 APPLY KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF CHILDREN'S DEVELOPMENT, GROWTH AND NEEDS. / SE SERVIR DE SES CONNAISSANCES ET DE SA COMPRÉHENSION DU DÉVELOPPEMENT, DE LA CROISSANCE ET DES BESOINS DES ENFANTS.
- 8 OBSERVE, RECORD, EVALUATE, AND INTERPRET CHILDREN'S BEHAVIOR. / OBSERVER, ENREGISTRER, ÉVALUER ET INTERPRÉTER LE COMPORTEMENT DES ENFANTS.
- 9 ASSIST CHILDREN WITH SPECIAL NEEDS. / AIDER LES ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX.
- X COMMUNICATE, INTERACT AND RELATE EFFECTIVELY. / COMMUNIQUER ET RÉAGIR RÉCIPROQUEMENT DE FAÇON SATISFAISANTE ET ENTRETEENIR DES RELATIONS VALABLES.
- Y DEMONSTRATE THOSE QUALITIES IN PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND BEHAVIOR ESSENTIAL FOR FUNCTIONING AS AN EFFECTIVE WORKER WITH YOUNG CHILDREN. / DANS SON ÉVOLUTION ET SON COMPORTEMENT SUR LES PLANS PERSONNEL ET PROFESSIONNEL, MANIFESTER LES QUALITÉS QUI LUI SONT ABSOLUMENT NÉCESSAIRES POUR POUVOIR TRAVAILLER DE FAÇON EFFICACE AUPRÈS DES JEUNES ENFANTS.
- Z DEVELOP A PERSONAL PHILOSOPHY TO UNDERPIN AND STRENGTHEN DEVELOPMENTAL WORK IN THE CENTRES. / CONCEVOIR UNE PHILOSOPHIE PERSONNELLE POUR ÉTAYER ET RENFORCER LE TRAVAIL DE DÉVELOPPEMENT DANS LES CENTRES.

Three major areas mainly concerned with the COMMUNITY/Trois grands domaines touchant surtout la COMMUNAUTÉ.

Three major areas mainly concerned with the PROGRAMMING/Trois grands domaines touchant surtout la préparation des programmes.

Three major areas mainly concerned with the CHILD./Trois grands domaines touchant surtout l'ENFANT.

Three major areas mainly concerned with PERSONNEL./Trois grands domaines touchant surtout le PERSONNEL.

12 main areas or categories creating a flexible framework to accommodate the skills or competencies of personnel desiring to participate in a comprehensive developmental programme for young children. / 12 domaines ou catégories créant un cadre de travail souple qui réunit les qualités ou les compétences des personnes désirant participer à un vaste programme de développement destiné aux jeunes enfants.

LEVELS OF COMPETENCE/NIVEAUX DE COMPÉTENCE

CHILD DEVELOPMENT SERVICES ASSOCIATE / FORMATION DES TECHNICIENS EN GARDE DE JOUR	I	
CHILD DEVELOPMENT SERVICES ASSOCIATE / FORMATION DES TECHNICIENS EN GARDE DE JOUR	II	
CHILD DEVELOPMENT SERVICES ASSOCIATE / FORMATION DES TECHNICIENS EN GARDE DE JOUR	III	
CHILD DEVELOPMENT SERVICES ASSOCIATE / FORMATION DES TECHNICIENS EN GARDE DE JOUR	IV	

To work effectively with young children the Child Development Services Associate should have the skills, knowledge and attitude to/Pour être en mesure de faire un travail utile auprès des jeunes enfants, le T.D.E. devrait posséder les qualités, les connaissances et la disposition d'esprit lui permettant de

RATING SCALE/ÉCHELLE D'APPRÉCIATION

Can work at this skill with more than acceptable speed and quality, with initiative and adaptability and can lead others in working at this skill./Peut travailler à l'acquisition de cette compétence d'une façon et avec une rapidité plus qu'acceptables et en faisant preuve d'initiative et de souplesse et peut aider d'autres personnes à acquiescer cette compétence.	6
Can work at this skill with more than acceptable speed and quality and with initiative and adaptability in special problem situations./Peut travailler à l'acquisition de cette compétence d'une façon et avec une rapidité plus qu'acceptables et en faisant preuve d'initiative et de souplesse advenant certaines situations difficiles.	5
Can work at this skill satisfactorily without supervision or assistance with more than acceptable speed and quality of work./Peut travailler à l'acquisition de cette compétence d'une façon satisfaisante, sans avoir besoin d'être surveillé ou aidé, en fournissant un travail d'une qualité et d'une rapidité plus qu'acceptables.	4
Can work at this skill satisfactorily without assistance and/or supervision./Peut travailler à l'acquisition de cette compétence d'une façon satisfaisante et sans avoir besoin d'être aidé ou surveillé.	3
Can work at this skill satisfactorily but requires periodic supervision and/or assistance./Peut travailler à l'acquisition de cette compétence d'une façon satisfaisante, mais doit être surveillé ou aidé périodiquement.	2
Can work at this skill but not without constant supervision and some assistance./Peut travailler à l'acquisition de cette compétence, mais non sans être constamment surveillé et quelque peu aidé.	1
Cannot work at this skill satisfactorily for participation in work environment./Ne peut pas travailler à l'acquisition de cette compétence d'une façon assez satisfaisante pour pouvoir participer aux activités du milieu de travail.	0

CHILD DEVELOPMENT SERVICES at the NOVA SCOTIA TEACHERS COLLEGE is a joint endeavour of the Department of Social Services and the Department of Education to provide training and accreditation for the personnel of Child Development Centres throughout Nova Scotia./LES SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT du NOVA SCOTIA TEACHERS COLLEGE sont le fruit des efforts réunis au ministère des Services sociaux et du ministère de l'Éducation en vue de la formation et de l'accréditation du personnel des centres de développement de l'enfant partout en Nouvelle-Écosse.

← ~~~~~ LEVEL ~~~~~ ONE ~~~~~ →

1	Participate in the health examination of children in accordance with the policy of the centre.	Observe 'teacher' - nurse, and 'teacher' - physician relationships.	Visit health agencies and clinics in the community.	Participate appropriately in programs of health education, community health, and community development.	Study and discuss with other members of staff the government regulations concerning children.	
2	Recognize the child's need for encouragement and praise and the need for warm and positive parental attitudes.	Be aware and understanding of different child-rearing practices.	Be aware and understanding of the single-parent family.	Know where parental and professional obligations are similar and dissimilar.	Help appropriately at meeting and conferences for parents.	List some of the things achieved in the centre on parent-orientation.
3	Assist children to wash and dry their hands in a sanitary manner after using the toilet or before eating.	Help to maintain sanitary and hygienic conditions at snack and lunch times.	Help to maintain sanitary conditions and protective practices with respect to water supply and waste disposal.	Assist in keeping up safety practices.	Assist with relaxation and rest periods where they are thought necessary.	Assist children with suitable clothing and footwear for changes from indoor to outdoor play and vice versa.
4	Take care of play equipment and materials.	Prepare and set up the room with equipment and materials as directed.	Assist with management of meal times, rest times, toilet, washing and dressing.	Assist with supervision of children's activities indoors and out.	Protect orderliness without sacrificing the spontaneity and exuberance of the children.	Positively redirect children's inappropriate behavior.
5	Be ready to help in any program area as directed.	Be ready to see what needs to be done; e.g., helping during group time with children who are not ready to join the group.	Show a constant readiness to rediscover with the children what they can show us about the world and about themselves.	Demonstrate story telling techniques. Demonstrate techniques with finger plays and rhymes.	Help individuals or groups of children in transition from one activity or one area, to another.	
6	Utilize junk materials.	Collect a wide variety of pictures and prepare a picture file.	Prepare materials and games for sensory experiences and sense-training.	Organize and be able to use a variety of art techniques and materials for children's use in an activity area.	Practise and prepare hand lettering as a good model for the children and evidence of caring in presenting their work.	

LEVEL ONE (CONTINUED)

7	Make a large collection of pictures of babies and young children at different ages and stages.	Identify the physical, social, emotional, and intellectual aspects of development.	Classify, organize, and paste the pictures collected into sequences for a substantial loose-leaf 'Child Development' book.			
8	Identify different ways of observing and recording children's behavior.	Observe and record the types of play or play materials that get the most absorbed attention.		Begin a study of a particular child that can extend through at least two years.		
9	Accept handicapped children with an open mind.		Attend to medical needs and servicing of prosthetic devices.	Treat handicapped children as normally as possible.		Follow advice of specialists.
X	Converse with children naturally.	Provide adequate speech model.	Be ready to listen in order to understand children's meanings.	Communicate at eye level.	Utilize non-verbal forms of communication.	
U	Exhibit positive good health, vitality, energy, and enthusiasm and a feeling of self-worth.	Display warmth.	Relate to children showing a genuine interest in them.	Respond constructively and with maturity to criticism.	Wear suitable dress and practice good grooming habits.	Be punctual and reliable.
Z		Begin reading the professional literature.	Collect and collate magazine articles, newspaper cuttings, etc. relevant to child development.	Consider Pestalozzi's contribution to modern child theory.	Consider Froebel's contribution to modern child theory.	Consider and assess Montessori's contribution to modern on-going practice.

← ~~~~~ NIVEAU ~~~~~ UN ~~~~~ →

1	Participer à l'examen médical des enfants, conformément à la politique du centre.	Observer les rapports qui existent entre 'l'enseignant' et l'infirmière et 'l'enseignant' et le médecin.	Visiter les organismes sanitaires et les centres de consultation de la communauté.	Participer comme il convient à des programmes d'éducation sanitaire, de santé communautaire et de développement communautaire.	Étudier et discuter avec d'autres membres du personnel les règlements gouvernementaux concernant les enfants.	
2	Reconnaître le besoin chez l'enfant d'être encouragé et loué, de même que la nécessité pour le personnel d'adopter une attitude parentale qui soit chaleureuse et positive.	Connaître et comprendre les différentes méthodes d'éducation des enfants.	Connaître et comprendre la famille monoparentale.	Savoir reconnaître les cas où les responsabilités parentales et professionnelles sont similaires, de même que les cas où elles ne le sont pas.	Apporter l'aide nécessaire lors de réunions et de conférences à l'intention des parents.	Établir la liste de quelques-unes des réalisations du centre en matière d'orientation des parents.
3	Aider les enfants à laver et à sécher leurs mains d'une façon hygiénique après avoir utilisé les toilettes ou avant de manger.	Aider à maintenir de bonnes conditions d'hygiène pendant le goûter et le déjeuner.	Aider à conserver de bonnes conditions d'hygiène et des techniques de protection en matière d'approvisionnement en eau potable et d'élimination des déchets.	Assurer le maintien des mesures de sécurité.	Aider les enfants à se détendre et à se reposer lorsqu'on le juge nécessaire.	Aider les enfants à revêtir les vêtements et les chaussures appropriés aux jeux de plein air et aux jeux d'intérieur.
4	Prendre soin de l'équipement et du matériel de jeu.	Préparer la salle et y installer l'équipement et le matériel, conformément aux instructions reçues.	Aider à surveiller les enfants pendant qu'ils mangent, se reposent, vont aux toilettes se lavent et s'habillent.	Aider à surveiller les activités des enfants à l'intérieur et à l'extérieur.	Faire respecter la discipline sans entraver la spontanéité et l'exubérance des enfants.	Rappeler à l'ordre d'une façon positive les enfants qui ont un comportement répréhensible.
5	Se tenir prêt à aider à la réalisation de tout élément du programme, conformément aux instructions.	Savoir se rendre utile au besoin; par exemple, pendant les périodes consacrées aux jeux de groupe, s'occuper des enfants qui ne sont pas prêts à se joindre au groupe.	Être toujours prêt à redécouvrir avec les enfants ce qu'ils peuvent nous apprendre sur le monde et sur eux-mêmes.	Expliquer les techniques de conteur d'histoires et les techniques qui font appel à la rime et aux doigts pour faire jouer les enfants.	Aider les enfants ou les groupes d'enfants à passer d'une activité à une autre ou d'un domaine à un autre.	
6	Savoir tirer parti des objets sans valeur.	Recueillir une grande variété de photos et en constituer un dossier.	Préparer du matériel et des jeux servant aux expériences sensorielles et à l'éducation des sens.	Organiser des activités artistiques et savoir utiliser les diverses techniques et les matériaux à l'usage des enfants dans un domaine d'activité.	S'exercer au lettrage à la main et préparer de bons modèles de lettres pour apprendre aux enfants, soigner la présentation de leurs travaux.	

NIVEAU UN (SUITE)

7	Monter une vaste collection de photos de bébés et de jeunes enfants de différents âges et à différentes étapes.	Reconnaître les aspects physique, social, émotionnel et intellectuel de développement.	Classer, organiser et coller dans l'ordre chronologique les photos recueillies, de façon à constituer un cahier à feuilles mobiles assez important sur le développement de l'enfant.			
8	Reconnaître différentes façons d'observer et de noter le comportement des enfants.	Observer et noter les types de jeux ou de matériel de jeu qui captivent le plus l'attention des enfants.		Commencer l'étude d'un enfant en particulier et la poursuivre pendant au moins deux ans.		
9	Accueillir les enfants handicapés avec un esprit ouvert.		Veiller à ce que les soins médicaux nécessaires soient dispensés et à ce que les prothèses soient entretenues et réparées.	Traiter les enfants handicapés d'une façon aussi normale que possible.		Suivre les conseils des spécialistes.
X	Causser simplement avec les enfants.	Avoir une élocution convenable que les enfants pourront imiter.	Savoir écouter les enfants, de façon à comprendre ce qu'ils veulent dire.	Communiquer par le regard.	Utiliser des moyens de communication non verbaux.	
U	Réfléter la santé, la vitalité, l'énergie et l'enthousiasme, de même que le respect de soi.	Se montrer chaleureux.	Entretenir avec les enfants des relations qui témoignent d'un intérêt réel envers eux.	Réagir à la critique de façon adulte et positive.	S'habiller d'une façon convenable et être très soigné.	Être ponctuel et digne de confiance.
Z		Commencer à lire la documentation spécialisée.	Recueillir et réunir des articles de magazines, des coupures de journaux, etc., concernant le développement de l'enfant.	Examiner la contribution de Pestalozzi à la théorie moderne sur l'enfance.	Examiner la contribution de Froebel à la théorie moderne sur l'enfance.	Examiner et apprécier la contribution de Montessori à la pratique moderne actuelle.

← ~~~~~ LEVEL TWO ~~~~~ →

1	Have a knowledge of community health and social agencies and ways to work effectively with them and the home.	Prepare and develop a file of reliable sources of health information.	Work effectively with community services in simple organization of health activities with children.			
2	Establish rapport with parents in order to build a cooperative relationship to work with, understand, and foster the maximum development of each child.	Understand and meet the needs of the individual child, seeing him in relation to the social and cultural context of his family, neighbourhood, community, and general background.	Consider the human content of the parent's first day. (Some parents need help to leave the child.)	State ways in which a child could learn to become independent from his parents for short periods and be encouraged to be more self-reliant.	Realize the importance of continuity of individual care for the child, and the need for responsive, confident relationships among adults and with children.	Endeavour to keep manner, approach, and the growing relationship with each parent on a positive inter-active basis.
3	Be able to provide first-aid in minor emergencies.	Recognize and report unusual behavior or symptoms which indicate a need for health care.	Carry out such simple first-aid activities or emergency care as may devolve upon the worker.	Recognize safety hazards.		Make a case study of an individual child with reference to his health, progress and family situation.
4	Balance unstructured materials such as paint, clay and blocks with structured materials that require specific procedures and skills.	Show capacity to handle small or large groups, indoors and out.	Provide for flexibility of programming to make use of special educational opportunities, such as field trips.	Organize the room so that it is possible for the children to be appropriately responsible for their own belongings and to share in clearing up.	Organize space into functional areas and learning centres recognizable by the children.	Arrange the setting to allow for active movement as well as quiet activities.
5	Show the steps that could be taken for beginners' initiation into the program.	Plan a block of time every day where the children are free to carry out their own purposes in responding creatively to different play materials and activities.	Demonstrate an understanding of the role of the worker who has to be flexible and experimental where different children require different learning approaches.	Work only very gradually toward recognition of the symbols for designating words and numbers. Think out games that would help in this area.	Plan ways of integrating the content material and the children's experiences in the different program areas of language arts, music, art, movement, math, science, etc.	Plan for family grouping in the centre so that children can learn from others, older and younger than themselves.
6	Prepare home-made books.	Mount and display the children's work as attractively as possible.	Organize a dressing-up box with costumes and dramatic props that will stimulate the child's imagination.	Construct a variety of puppets to use in story and dramatization.	Make a toy, a doll or a game for a particular child and state the rationale.	

LEVEL TWO (CONTINUED)

7		Diagnose and plan for physical development.		Diagnose and plan for emotional development.		Diagnose and plan for social development.
8	Record the duration and frequency of children's involvement and absorption in specific activities.	Record the child's interaction with adults.	Record the child's interaction with other children.	Observe and record the child's interaction with parents.		
9	Note developmental variations. Refer to administrator.		Provide experiences which involve not only the intact modalities but the residual level of the impaired senses.	Provide a good model and constructive guidance for other children and their parents in the acceptance of handicapped people.	Provide added stimulation for children with sensory handicaps.	
X	Create an atmosphere that encourages free verbal communication among children and between children and adults.	Adapt adult verbal language and style in order to maximize communication with children.	Use a variety of techniques for advancing language comprehension and usage.	Incorporate important elements of the cultural backgrounds of the children, language, food, music, holidays, etc., to ensure spontaneity of speech.	Demonstrate imagination, ingenuity and creativity in communicating ideas to children.	
U	Show how a sense of humour can help in handling different situations with children.	Show self-control.	Practise consistency in all dealings with children.	Show initiative.	Cooperate and work effectively with other staff to achieve standards in the centre.	Cope with frustrations.
Z	Consider how Piaget has affected ideas on children's thinking.	Keep abreast of new developments in the field through the professional literature.	Try out Montessori type material and show an understanding of the rationale behind it.	Try out Piagetian-type test material and show an understanding of the rationale behind it.		

← ~~~~~ NIVEAU ~~~~~ DEUX ~~~~~ →

1	Posséder une certaine connaissance des organismes de santé communautaire et des sociétés d'assistance sociale et savoir comment travailler de façon efficace avec eux et la famille.	Préparer et étoffer un dossier sur les sources d'information dignes de confiance en matière de santé.	Travailler de façon efficace avec les services communautaires pour l'organisation d'activités sanitaires auxquelles les enfants participeront.			
2	Établir des rapports avec les parents dans le but d'obtenir leur collaboration pour pouvoir travailler avec chaque enfant, le comprendre et lui permettre de se développer au maximum.	Comprendre et satisfaire les besoins de chaque enfant tout en le situant dans le contexte social et culturel de sa famille, de son quartier, de sa communauté et de ses antécédents en général.	Tenir compte des sentiments des parents le premier jour. (Il faut aider certains parents à quitter leur enfant.)	Indiquer des façons d'apprendre à l'enfant à devenir indépendant de ses parents pour de courtes périodes de temps et de l'encourager à être plus autonome.	Bien comprendre l'importance d'accorder à chaque enfant une attention continue et la nécessité d'entretenir avec les parents et les enfants des rapports fondés sur la confiance et une bonne communication.	Tenter de conserver avec les parents des relations positives fondées sur une aide mutuelle.
3	Être capable de donner les premiers soins dans les cas d'urgence sans gravité.	Reconnaître et signaler un comportement ou des symptômes inhabituels trahissant chez l'enfant un besoin de recevoir des soins médicaux.	Donner les premiers soins ou les soins d'urgence qu'un travailleur peut être appelé à donner.	Reconnaître les sources de danger.		Étudier le cas d'un enfant en particulier en tenant compte de sa santé, de ses progrès et de sa situation familiale.
4	Coordonner l'utilisation de matériaux d'appoint tels que la peinture, la pâte à modeler et les blocs, avec l'utilisation de matériel structuré qui nécessite l'emploi de méthodes précises et l'acquisition de certaines qualités.	Se montrer capable de diriger des groupes, petits ou gros, à l'intérieur comme à l'extérieur.	Appliquer un programme assez souple pour permettre aux enfants de participer à des activités éducatives, telles que des excursions.	Aménager la salle de telle sorte que les enfants puissent se charger des objets qui leur appartiennent et participer au rangement de la salle.	Aménager l'espace disponible en zones d'activités et en centres d'apprentissage que l'enfant peut reconnaître.	Organiser la salle de telle sorte que les enfants puissent s'y ébattre librement ou s'adonner à des activités plus calmes.
5	Indiquer les mesures qui pourraient être prises pour initier les commerçants au programme.	Prévoir chaque jour une période de temps où les enfants peuvent laisser libre cours à leur imagination en réagissant d'une façon créatrice aux différents matériaux mis à leur disposition et aux différentes activités auxquelles ils participent.	Manifester une compréhension du rôle du travailleur qui doit être souple et qui doit se fonder sur l'expérience face aux enfants qui exigent des méthodes d'apprentissage différentes.	N'apprendre que très graduellement aux enfants à reconnaître les symboles représentant les mots et les chiffres. Imaginer des jeux qui aideraient les enfants dans ce domaine.	Songer à des façons d'incorporer la matière enseignée et les expériences des enfants aux différentes parties du programme touchant les arts du langage, la musique, l'art, les mouvements, les mathématiques, les sciences, etc.	Organiser les groupes sur le modèle de la famille, afin que les enfants puissent apprendre d'autres enfants plus âgés et plus jeunes qu'eux.
6	Confectionner des livres.	Encadrer et exposer les travaux des enfants de la manière la plus attrayante possible.	Monter une boîte à déguisement contenant des costumes et des accessoires qui stimuleront l'imagination de l'enfant.	Fabriquer un assortiment de marionnettes qu'on utilisera pour les histoires et les pièces.	Fabriquer un jouet, une poupée ou un jeu pour un enfant en particulier et en expliquer les raisons.	

NIVEAU DEUX (SUITE)

7		Déterminer les besoins de l'enfant sur le plan physique et établir un programme de développement.		Déterminer les besoins de l'enfant sur le plan affectif et établir un programme de développement.		Déterminer les besoins de l'enfant sur le plan social et établir un programme de développement.
8	Noter la durée et la fréquence des moments où les enfants sont engagés et absorbés dans des activités précises.	Prendre acte des rapports de l'enfant avec les adultes.	Prendre acte des rapports de l'enfant avec les autres enfants.	Observer et noter les rapports de l'enfant avec les parents.		
9	Noter les changements dans le développement. Consulter l'administrateur.		Fournir aux enfants des occasions d'utiliser non seulement leurs facultés intactes mais également ce qui reste de leurs sens affaiblis.	Aider les autres enfants et leurs parents à accepter les personnes handicapées et donner l'exemple.	Stimuler davantage les sens des enfants handicapés sur le plan sensoriel.	
X	Créer une atmosphère qui favorise la libre communication orale des enfants entre eux et des enfants avec les adultes.	Adapter le langage parlé et le comportement de l'adulte de façon à communiquer le mieux possible avec les enfants.	Utiliser diverses techniques visant à améliorer la compréhension et l'utilisation de la langue.	Tenir compte des éléments importants de l'héritage culturel des enfants (la langue, la nourriture, la musique, les fêtes, etc.), pour favoriser la spontanéité d'expression.	Faire preuve d'imagination, d'ingéniosité et de créativité lorsqu'on communique des idées aux enfants.	
U	Montrer comment le sens de l'humour peut aider à prendre en main différentes situations en rapport avec les enfants.	Se montrer maître de soi.	Avoir un comportement cohérent avec les enfants.	Faire preuve d'initiative.	Collaborer et travailler de façon efficace avec les autres membres du personnel pour respecter les normes établies au centres.	Venir à bout des sentiments de frustration.
Z	Étudier comment Piaget a influencé les théories sur la façon de penser de l'enfant.	Se tenir au courant des nouveaux développements dans le domaine en lisant la documentation spécialisée.	Essayer la méthode Montessori et montrer qu'on en comprend les principes.	Essayer les tests du type utilisés par Piaget et montrer qu'on en comprend les principes.		

← LEVEL THREE →

1	Plan balanced and thoughtful measures to ensure the children's proper understanding and wholesome attitude to health examinations and other health services.	Help to interpret health appraisal in order to make it a fruitful learning experience for the children.	Weigh and measure the children or supervise and assist the children in weighing and measuring themselves.	Work effectively and in accordance with school policies in health emergencies or accidents.	Participate appropriately and effectively in the follow-up program for the correction of physical defects.	Display thorough working knowledge of government relations.
2	Learn how to let the parents of children help in the centre, so that parents can become part of the helping, guiding, and supporting team in their children's experience.	Be ready to alleviate parental anxiety by sympathetic listening to problems which may only be trivial or transient.	Help parents realize the importance of their role as the first teachers of their children.	Establish relationships with parents that facilitate the free flow of information about their children's lives inside and outside the centre.	Foster a friendly, cooperative, and purposeful atmosphere in which each child's individual potentialities can be realized to the full.	Note the differences between over-possessive, strict authoritarian parents and the effect of these attitudes on children's behavior.
3	Organize rest and relaxation periods where necessary.	Observe children daily for health status.	Be able to deal with minor ailments.	Ensure the satisfactory provision of seating, lighting, and ventilation in the centre.	Develop relationships with the children free from fear and tension that will provide a pleasant atmosphere in which productive learning can take place.	Help to organize and individualize the day for the children with due regard to fatigue, physical and mental abilities, interest span, and health status.
4	Refrain from interfering with the young child's interaction with things in his environment unless it is sought by the child, or it perhaps seems a teachable moment.	Recognize and provide for the young child's basic impulse to explore the physical environment.	Exercise control without being threatening.	Take preventative measures against hazards to physical safety with toys and equipment.	Keep light, air, and heat conditions at best possible levels.	Engage with other staff in cooperating planning.
5	Help in the daily planning, evaluating, and recording sessions.	Select and present your own collection of children's literature (include songs, stories, fingerplays, poems, and rhymes).	Help select, set up and collect materials for the math learning centre; the language centre; the art area; the book corner; the housekeeping corner; the music area; etc.	Show ability to structure materials, experiences and activities to suit each child's needs and to ensure individualization within the program.	Encourage learning by discovery in an atmosphere which promotes the seeking and exploring of new and interesting situations introduced each day into the program.	
6	Use cardboard carpentry to develop learning stations.	Prepare and use flannelgraph materials.	Make up a bulletin board with notices and posters for a special occasion in the room.	Construct rhythm instruments.	Construct a listening post for four or five children and make a tape to use with it.	Select, evaluate, and use audio-visual equipment useful in preparing materials for presentation or manipulative use.

LEVEL THREE (CONTINUED)

7	Diagnose and plan for intellectual development.	Identify and show how you would make space and provision for different forms of play.	Categorize different play materials under developmental headings.		Foster the child's self image.	
8	Assess progress on study of a particular child.					
9	Be aware of characteristics of handicapping conditions.	Know referral procedures for differential diagnosis.	Observe and record daily behavior in a variety of situations for communication with specialists.			Cooperate with specialists in modifying the program.
X	Prepare and select materials that will utilize and sharpen children's listening skills.	Participate in discussion.	Practice different questioning techniques.		Demonstrate acceptance to the child by including his home language functionally in the group setting and helping him to use it as a bridge to another language for the sake of extended communication.	Show ability to conduct meetings.
U	Demonstrate perseverance.	Schedule and use own time effectively (be a self starter).	Accept and respect individual differences.	Distinguish between own and children's needs and put the children first.	Approach new situations confidently.	Maintain an acceptable physical appearance, personality, and normal speech.
Z	Analyze the past and the contribution of educators to gain perspective on the early care and education of young children.	Study the beginnings of special provisions in Nova Scotia for the care and education of young children.	Consider the different elements now affecting the quality of the care and education of young children in Nova Scotia today.	Begin a survey of the provisions made by other provinces for the care and education of young children.		

← NIVEAU TROIS →

1	Prévoir des moyens mesurés et réfléchis pour amener les enfants à bien comprendre l'objet des examens médicaux et d'autres services de santé et pour leur faire adopter une saine attitude envers ces mesures.	Aider à interpréter les éléments de l'évaluation de l'état de santé, afin que cela constitue une expérience d'apprentissage enrichissante pour l'enfant.	Peser et mesurer les enfants ou surveiller les enfants et les aider à se peser et à se mesurer eux-mêmes.	Travailler avec efficacité et conformément à la politique scolaire en cas d'accident ou de besoin urgent de soins médicaux.	Participer de façon appropriée et efficace au programme de relance pour la correction des imperfections physiques.	Manifester une connaissance approfondie des règlements gouvernementaux.
2	Apprendre comment laisser les parents aider au centre, afin que ceux-ci puissent devenir des membres de l'équipe chargée d'aider, de guider et d'appuyer les enfants durant leur apprentissage.	Être prêt à apaiser l'anxiété des parents en prêtant une oreille sympathique à des problèmes qui peuvent n'être qu'insignifiants ou passagers.	Aider les parents à prendre conscience de l'importance de leur rôle en tant que premiers éducateurs de leurs enfants.	Établir avec les parents des rapports qui vont permettre d'échanger librement des informations au sujet de la vie de leurs enfants au centre et à l'extérieur.	Entretenir une atmosphère d'amitié, de collaboration et de motivation qui permette à chaque enfant de développer au maximum ses capacités.	Remarquer la différence qui existe entre les parents trop possessifs, les parents sévères et les parents autoritaires, de même que l'effet de ces attitudes sur le comportement des enfants.
3	Organiser des périodes de repos et de détente lorsque c'est nécessaire.	Remarquer tous les jours l'état de santé des enfants.	Être capable de traiter les maux légers.	Veiller à ce que le centre soit pourvu d'un nombre de sièges suffisant, de même que de systèmes d'éclairage et d'aération satisfaisants.	Établir avec les enfants des rapports exempts de crainte et de tensions qui créeront une atmosphère agréable et propice à un apprentissage fructueux.	Aider à organiser et à individualiser la journée des enfants en tenant compte de leur fatigue, de leurs capacités sur les plans physique et mental, de leurs périodes d'attention et de leur état de santé.
4	Éviter d'intervenir dans les rapports du petit enfant avec les objets et son milieu, à moins que l'enfant ne le demande ou que l'occasion semble peut-être toute indiquée pour lui enseigner quelque chose.	Reconnaître et satisfaire le besoin instinctif du petit enfant d'explorer les lieux.	Savoir diriger sans être menaçant.	Prendre des mesures préventives pour empêcher les enfants de se blesser avec des jouets ou du matériel pouvant être dangereux.	Maintenir l'éclairage, l'aération et le chauffage au meilleur niveau possible.	Collaborer avec les autres membres du personnel à organiser les activités.
5	Participer aux séances quotidiennes de planification, d'évaluation et d'enregistrement des observations.	Monter et présenter sa propre collection de livres pour enfants (y inclure des chansons, des histoires, des jeux faits avec les doigts, des poèmes, des vers).	Aider à choisir, placer et assembler les matériaux destinés au centre d'apprentissage des mathématiques; au centre du langage; au coin des arts; au coin du livre; au coin des articles de ménage; au centre de musique, etc.	Se montrer capable de répartir les matériaux, les expériences et les activités de façon à répondre aux besoins de chaque enfant et à lui assurer une éducation individualisée.	Encourager les enfants à apprendre en découvrant, en créant une atmosphère qui favorise la recherche et l'exploration de situations nouvelles et intéressantes ajoutées chaque jour au programme.	
6	Construire des postes d'apprentissage avec du carton.	Préparer et utiliser du matériel à tableau-feutre.	Garnir un tableau d'affichage d'avis et d'affiches pour souligner une occasion spéciale.	Fabriquer des instruments pour développer le sens du rythme.	Construire un poste d'écoute pour quatre ou cinq enfants et préparer une bande magnétique qu'on utilisera avec le poste.	Choisir, évaluer et utiliser l'équipement audio-visuel qui servira à préparer le matériel qui sera présenté aux enfants ou utilisé par eux.

NIVEAU TROIS (SUITE)

7	Déterminer les besoins de l'enfant sur le plan intellectuel et établir un programme de développement.	Montrer comment organiser les lieux et quelles dispositions prendre pour jouer à différentes sortes de jeux.	Répartir différents articles de jeu en catégories fondées sur les étapes du développement.		Encourager l'enfant à prendre conscience de sa personne.	
8	Évaluer les progrès en observant un enfant en particulier.					
9	Être conscient des particularités des handicaps.	Savoir où orienter l'enfant pour obtenir un diagnostic différentiel.	Observer et noter le comportement quotidien de l'enfant placé dans diverses situations et communiquer ces informations aux spécialistes.			Coopérer avec les spécialistes en modifiant le programme.
X	Préparer et choisir du matériel susceptible de capter l'attention de l'enfant et de le soutenir.	Prendre part aux discussions.	Mettre en pratique différentes techniques d'interrogation.		Montrer à l'enfant qu'il est accepté en incorporant le langage utilisé à la maison à celui du groupe et en l'aidant à s'en servir comme d'un tremplin pour l'apprentissage d'un autre, pour lui permettre de mieux communiquer avec les autres.	Se montrer capable de diriger des réunions.
U	Faire preuve de persévérance.	Établir son horaire et employer son propre temps de façon utile (faire preuve d'initiative).	Accepter et respecter les différences entre les individus.	Faire la différence entre ses propres besoins et ceux des enfants et donner la priorité à ceux des enfants.	Aborder les nouvelles situations avec assurance.	Soigner sa tenue, cultiver sa personnalité et s'exprimer de façon naturelle.
Z	Étudier l'histoire et la contribution des éducateurs pour être en mesure de mieux comprendre les méthodes utilisées pour soigner et éduquer les petits enfants.	Étudier les origines des dispositions spéciales adoptées par la Nouvelle-Écosse relativement au soin et à l'éducation des petits enfants.	Examiner les différents éléments qui influent actuellement sur la qualité des soins et de l'éducation donnés aux petits enfants en Nouvelle-Écosse.	Entreprendre une étude des dispositions adoptées par d'autres provinces relativement au soin et à l'éducation des petits enfants.		

← ~~~~~ LEVEL FOUR ~~~~~ →

1	Understand and participate effectively in the program for the prevention and control of communicable disease.	Cooperate effectively with physicians, dentists, public health nurses, dental hygienists, psychologists, nutritionists, and social workers.	Understand and use community health resources to meet the health needs of individual children.	Observe deviations from normal health and refer children to nurse or physician as needed.	Understand and help carry out effectively any screening procedures necessary, such as tests for vision and hearing.	Help to maintain adequate health records and safeguard the private information they contain on children and their families.
2	Help parents learn to understand more about child development with particular emphasis on what is now known about the importance of the earliest years of life for optimal physical, emotional, social and intellectual growth.	Help reduce the disruption that often occurs when children move from one program to another by effective communication with the new centre.	Help parents of less privileged children to see the relevance of the 'helping agencies' to the children's needs.	Outline procedures for parent orientation so that parents are more fully aware of what to expect before the child's first day.		
3	Administer drugs when permission to do so is given by the child's parents.	Provide for notification of the family in case of emergency.	Provide for the maintenance of adequate nutrition.	Ensure that all staff cooperate in maintaining a hygienic, sanitary and safe environment.	Select and use suitable available teaching materials and resource personnel for health education.	Ensure full imaginative and safe use of the play spaces and play facilities indoors and out.
4	Select, requisition or obtain appropriate program materials, supplies, and apparatus.	Make a slide presentation or photographic file of children's activities in different program areas.		Keep detailed and accurate enrolment records.	Show ability to budget and keep adequate financial records in clear books of account.	
5	Create a framework of controlled and flexible free activity into which programming for young children can be integrated.	Allow for the growth of basic mathematic and scientific concepts within that framework.	Allow for the development of the skills of communication through language, music, movement, and art.	Allow for the development of awareness and understanding of the environment through social studies.	Prepare and present curriculum guides as broad statements to assist staff with the more detailed planning.	
6	Construct testing devices.	Requisition art materials of all kinds so that there is a rich provision made for the children's creative work.				

LEVEL FOUR (CONTINUED)

7	Make annotated lists of play materials to help staff and students in training at different levels.	Use Norms of Development.	Consider the implications of Piaget's work for the education of young children.		Evaluate the program.
8	Construct appropriate observation charts.	Keep records of growth and development for the centre and share necessary information with other staff.	Ensure that beginning trainees have a short time specifically for observation.		
9	When designing the physical environment recognize needs of handicapped children.	Monitor progress of handicapped children.	Arrange periodic interdisciplinary case conferences.	Arrange for appropriate counselling for parents of handicapped children.	
	Use the telephone effectively to express feelings and ideas that will help with the management and smooth running of the centre.	Compose business and other correspondence that will help effectively with the running of the centre.			
	Appreciate aesthetic qualities in creating the school environment.	Maintain values and standards.	Show ability to share, select, choose, and decide in consultation.	Show leadership quality but in the context of "leading from behind".	
			Develop a personal philosophy of childhood on which to base your work.	Assess and apply current trends in child development.	

← ~~~~~ NIVEAU ~~~~~ QUATRE ~~~~~ →

1	Comprendre le programme de prévention et de contrôle des maladies transmissibles et y participer de façon utile.	Collaborer de façon efficace avec les médecins, dentistes, infirmières hygiénistes, spécialistes en hygiène dentaire, psychologues, nutritionnistes et travailleurs sociaux.	Connaître et utiliser les ressources communautaires en matière de services de santé pour répondre aux besoins de chaque enfant sur ce plan.	Reconnaître chez l'enfant les signes d'un état de santé qui n'est pas normal et l'orienter au besoin vers l'infirmière ou le médecin.	Comprendre et aider à appliquer de façon efficace toute mesure de dépistage nécessaire telle que les tests de la vue et de l'ouïe.	Aider à tenir des dossiers médicaux satisfaisants et protéger le caractère confidentiel des informations recueillies sur les enfants et leurs familles.
2	Aider les parents à mieux comprendre le développement de l'enfant, en insistant sur ce que l'on sait de l'importance des premières années de sa vie, et de leur influence sur sa croissance physique, affective, sociale et intellectuelle.	Aider à amoindrir la rupture qui se produit souvent lorsque les enfants passent d'un programme à un autre en communiquant de façon efficace avec le nouveau centre.	Aider les parents d'enfants moins favorisés à prendre conscience de l'aide que les 'organismes d'assistance' peuvent apporter à leurs enfants.	Tracer les grandes lignes des modalités d'orientation des parents, afin que ceux-ci sachent mieux à quoi s'attendre avant même que l'enfant ne se présente au centre pour la première fois.		
3	Administrer des médicaments à un enfant avec la permission de ses parents.	S'occuper d'avertir la famille en cas d'urgence.	Veiller à ce que les enfants se nourrissent convenablement.	Voir à ce que tout le personnel coopère en vue de conserver un milieu hygiénique, sain et sécuritaire.	Choisir et employer le matériel d'enseignement et le personnel compétent disponibles et appropriés pour l'éducation sanitaire.	Veiller à ce que l'espace et les installations mis à la disposition des enfants à l'intérieur et à l'extérieur soient utilisés pleinement et de façon ingénieuse et sécuritaire.
4	Choisir, demander ou se procurer les matériaux, les fournitures et les appareils nécessaires à l'application du programme.	Présenter des diapositives ou constituer un album de photographies représentant les enfants en train de se livrer aux différentes activités inscrites au programme.		Tenir des registres d'inscription détaillés et exacts.	Se montrer capable de faire un budget et de tenir le livre de comptes de façon claire et satisfaisante.	
5	Créer un ensemble d'activités libres dirigées et souples auquel peut s'intégrer un programme destiné aux petits enfants.	Prévoir l'apprentissage de mathématiques élémentaires et de notions scientifiques à l'intérieur de ce cadre d'activité.	Prévoir le développement de l'aptitude à communiquer par la parole, la musique, le mouvement et l'art.	Susciter la prise de conscience et la compréhension du milieu par l'application des sciences sociales.	Préparer et présenter des modèles de programmes d'activité servant de plans généraux, afin d'aider le personnel à planifier les activités de façon détaillée.	
6	Construire des appareils d'essai.	Commander du matériel artistique de toutes sortes pour que les enfants disposent d'une réserve abondante des matériaux nécessaires à leurs activités créatrices.				

NIVEAU QUATRE (SUITE)

7	Préparer des listes annotées de matériel de jeu pour aider le personnel et les étudiants des différents niveaux.	Utiliser les normes du développement.	Étudier la portée des travaux de Piaget sur l'éducation des petits enfants.		Évaluer le programme.
8	Préparer des tableaux d'observations appropriés.	Conserver des dossiers sur la croissance et le développement à l'usage du centre et partager les informations nécessaires avec d'autres membres du personnel.	Veiller à ce que les nouveaux stagiaires disposent d'une courte période de temps réservée à l'observation.		
9	Au moment de la conception du milieu physique, tenir compte des besoins des enfants handicapés.	Suivre les progrès des enfants handicapés.	Organiser périodiquement des conférences interdisciplinaires de cas.	Prendre les dispositions nécessaires pour que les parents d'enfants handicapés reçoivent les services de consultation nécessaires.	
X	Se servir du téléphone pour exprimer des sentiments et des idées susceptibles d'aider à la direction et à la bonne marche du centre.	Composer des lettres d'affaires et d'autres sortes de lettres qui seront utiles au bon fonctionnement du centre.			
U	Tenir compte des considérations esthétiques en créant le milieu scolaire.	Respecter les valeurs et les normes.	Se montrer capable de partager, de sélectionner, de choisir et de décider en se concertant avec d'autres personnes.	Manifester des qualités de chef tout en dirigeant de loin.	
Z			Acquérir une philosophie personnelle de l'enfance sur laquelle fonder ses travaux.	Évaluer et appliquer les méthodes actuelles dans le domaine du développement de l'enfant.	

APPENDIX II

COMPETENCY CONTRACT

NOVA SCOTIA TEACHERS COLLEGE

Name: _____

Date: _____



CHILD DEVELOPMENT SERVICES

COMPETENCY CONTRACT

SKILL AREA

①

UNDERSTAND THE FRAMEWORK OF
COMMUNITY SERVICES AND ORGANIZATIONS
RELATING TO THE CARE OF CHILDREN.

INDIVIDUAL COMPETENCY

④

Participate appropriately
in programs of health
education, community
health, and community
development.

Write down any previous experience,
knowledge or past training which has helped
in developing this particular competency.

Proposed activity to increase skill in this
particular area.

Evaluation.

Evaluator.

ANNEXE II

CONTRAT DE COMPÉTENCE

NOVA SCOTIA TEACHERS COLLEGE

Nom: _____

Date: _____



SERVICES DU DÉVELOPPEMENT
DE L'ENFANT

CONTRAT DE COMPÉTENCE

APTITUDE

①

COMPRENDRE L'ORGANISATION DES SERVI-
CES ET DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES
RELATIVEMENT AU SOIN DES ENFANTS.

COMPÉTENCE INDIVIDUELLE

④

Participer efficacement
à des programmes d'édu-
cation sanitaire, de
santé et de développe-
ment communautaires.

Mentionnez l'expérience préalable, les
connaissances ou les cours de formation
déjà suivis qui vous ont aidé à acquérir
cette compétence particulière.

Activités proposées pour accroître la
maîtrise de cette compétence.

Évaluation.

Évaluateur.

GUIDE FOR OBSERVING CHILDREN'S BEHAVIOUR

by *Millicent Marshall*
Associate Professor
University of Saskatchewan

The following guidelines offer some suggestions for those interested in observing and learning about young children. The behaviours are classified under headings and can be described objectively. The guide can be used to compile a profile of an individual child's behaviours at any one period in time. All observations should therefore be dated and the child's age given. The comparison of two or more profiles compiled some time apart could indicate the individual's growth in each of the areas given as well as possible strengths and weaknesses.

PHYSICAL BEHAVIOUR AND MOTOR COORDINATION

1. Describe the child's ability to use tools such as crayons, paint and paste brushes, scissors, hammers, saws, etc.
2. Describe the child's ability to string beads; button or zipper coat; use knife, fork, spoon; tie a bow knot, lace shoes; fit pieces into puzzles; build with blocks; draw shapes on paper, etc.
3. Describe the child's ability to balance on a beam, line or rope; jump onto, over, off apparatus; skip; gallop; hop; climb; swing; catch, throw or kick a ball.
4. How many of the following body parts can she/he identify by touching - head, eyes, ears, mouth, shoulders, elbows, hips, waist, feet, knees? Does she/he exhibit any dominance?
5. Describe the child's ability to imitate movements of body, head, arms, legs and fingers when directed by the teacher (i.e., in singing games or finger plays).

LANGUAGE BEHAVIOUR

6. Give examples of the child's spontaneous comments or questions.

GUIDE POUR OBSERVER LE COMPORTEMENT DES ENFANTS

par *Millicent Marshall*
Professeur adjoint à
l'Université de la Saskatchewan

Les lignes directrices suivantes donnent quelques suggestions à ceux qui désirent observer et connaître les jeunes enfants. Les comportements sont classés par rubriques et peuvent être décrits objectivement. On peut utiliser le guide pour dresser un profil des comportements d'un enfant particulier et ce, à quelque moment que ce soit. On doit donc dater toutes les observations et les accompagner de l'âge de l'enfant. La comparaison entre des profils dressés à des périodes différentes pourrait montrer la croissance de l'enfant pour chacun des comportements donnés et peut-être ses points faibles et ses points forts.

COMPORTEMENT PHYSIQUE ET COORDINATION MOTRICE

1. Décrire l'habileté de l'enfant à employer des outils tels des crayons, des pinceaux, des ciseaux, des marteaux, des scies, etc.
2. Décrire l'habileté de l'enfant à attacher un bouton ou une fermeture éclair; employer un couteau, une cuiller, une fourchette; faire un noeud, lacer ses souliers, assembler un casse-tête; construire avec des blocs, dessiner sur du papier, etc.
3. Décrire l'habileté de l'enfant à se balancer à une corde ou se tenir en équilibre sur une poutre; sauter sur, au-dessus ou en bas d'un appareil; sauter; courir; sautiller; grimper; se balancer; attraper, lancer ou frapper un ballon.
4. Combien de parties de son corps, parmi celles qui suivent, peut-il/elle identifier en les touchant - tête, yeux, oreilles, bouche, épaules, coudes, hanches, taille, pieds, genoux? Montre-t-il/elle des préférences?
5. Décrire l'habileté de l'enfant à imiter les mouvements du corps, de la tête, des bras, des jambes et des doigts, sous la direction d'un professeur (i.e., lors des jeux musicaux ou manuels).

COMPORTEMENT LINGUISTIQUE

6. Donner des exemples des commentaires ou questions spontanées de l'enfant.

7. Give the average number of words in sentences used by the child and comment upon the structural complexity (i.e., use of nouns, verbs, adjectives, adverbs and conjunctions).
8. Are there any sounds she/he has difficulty in pronouncing? Do these occur mainly at the beginning or end of words? Does she/he insert extra sounds or substitute sounds in spoken words?
9. Describe the child's ability to follow oral directions. Can she/he follow two or more directions when given at one time?
10. Has she/he any physiological deformity which affects his/her speech or hearing?
7. Donner le nombre de mots employés par l'enfant et commenter sur la complexité structurale de son langage (i.e., L'emploi de noms, verbes, adjectifs, adverbes et conjonctions).
8. Existe-il des sons que l'enfant a de la difficulté à prononcer? Ce phénomène se produit-il au début ou à la fin des mots? L'enfant a-t-il tendance à ajouter ou substituer des sons?
9. Décrire l'habileté de l'enfant à se conformer à des indications données oralement. Peut-il/elle se conformer à deux ou trois indications données en même temps?
10. Souffre-t-il/elle de difformités physiques qui affectent son langage ou son audition?

COGNITIVE BEHAVIOUR

11. Can she/he arrange objects in sequence (e.g., smallest to largest)? How many objects were in the sequence? Can she/he identify an object missing from a series? Can she/he reproduce, extend or complete a peg board pattern?
12. How far can the child count by rote? What number of objects can she/he recognize in a group?
13. Give examples of the child's ability to recognize written or printed symbols (letters, numbers, shapes).
14. Give examples of the child's ability to recall events or names from a story or a song.
15. Give examples of the child's ability to classify items according to an established criteria (shape, colour, use, material).

EMOTIONAL BEHAVIOUR

16. Describe the situations in which the child acted independently with confidence or those in which she/he showed ability to persevere at a task.
17. Describe any outbursts of anger, crying, fear or hostility and state the situation in which these occurred.

COMPORTEMENT INTELLECTUEL

11. L'enfant peut-il mettre des objets en ordre (par ex., du plus petit au plus grand)? Combien y avait-il d'objets à mettre en ordre? Peut-il/elle identifier les objets qui manquent dans une série? Peut-il/elle reproduire, compléter, prolonger le dessin qui apparaît sur le tableau magnétique?
12. Jusqu'où l'enfant peut-il compter de mémoire? Combien d'objets peut-il/elle reconnaître dans un groupe?
13. Donner des exemples de l'habileté de l'enfant à identifier des symboles écrits ou imprimés (lettres, nombres, formes).
14. Donner des exemples de l'habileté de l'enfant à se remémorer des faits ou des noms qu'il a entendus dans une histoire ou une chanson.
15. Donner des exemples de l'habileté de l'enfant à classifier des objets selon des critères pré-établis (forme, couleur, usage, matériau).

COMPORTEMENT ÉMOTIONNEL

16. Décrire les situations où l'enfant a agi avec confiance, de sa seule initiative ou décrire des situations où l'enfant a démontré de la persévérance.
17. Décrire les accès de colère, de pleurs, de crainte et d'hostilité de l'enfant et indiquer dans quelles circonstances ils se sont produits.

18. Describe the situations when the child approached another child using friendly, protective or sympathetic gestures.
19. Describe the situations when the child avoided other children or deliberately withdrew from them. Did the child seek reassurance from the teacher? If so, how was it sought?
20. Describe any happenings or objects which distracted the child from the task in hand.

SOCIAL BEHAVIOUR

21. Describe the situations in which the child was able, or was not able, to wait for his turn on a piece of apparatus, or to share materials.
22. Describe the ways in which the child contributed to the tidying up of the classroom and the putting away of equipment.
23. Give examples of oral communication between child and child. In what situations did these occur?
24. Give examples of the child joining in group activities. Was she/he in the centre or the outskirts of the group?
25. Describe the ways in which the other children reacted to him/her either by gestures or orally.

18. Décrire les situations où l'enfant s'est approché d'un autre enfant gentiment, avec des gestes protecteurs et compatissants.
19. Décrire les situations où l'enfant a évité les autres enfants ou s'est délibérément tenu à l'écart du groupe. L'enfant a-t-il cherché à se faire rassurer par le professeur? Comment s'y est-il pris?
20. Décrire les événements ou les objets qui ont distrait l'attention de l'enfant.

COMPOTEMENT SOCIAL

21. Décrire les situations où l'enfant a été ou n'a pas été capable d'attendre son tour ou de partager avec les autres.
22. Décrire de quelle façon l'enfant a participé au nettoyage du local et au rangement du matériel.
23. Donner des exemples de communication orale entre les enfants. Dans quel contexte cela s'est-il produit?
24. Donner des exemples de la participation de l'enfant aux activités de groupe. Se tient-il au centre du groupe ou un peu à l'écart?
25. Décrire les réactions des autres enfants, tant par leurs gestes que par leurs paroles, au comportement d'un enfant.

JUDGING STAFF COMPETENCE IN DAY CARE

by *Howard Clifford*

The idea that one might use the competence rather than solely the diploma approach to staffing child development programs is one of the more contentious, and dangerous, issues facing day care in Canada.

Following are some of the questions that come to mind.*

1. How does the competence approach relate to the academic degree approach to staffing preschool programs?

First, the competence approach is not inimical to that of degree programs, nor should it be confused with anti-professionalism. The objectives of both approaches are similar. A two-year community college course or a four-year course in early childhood education is designed to develop competence to work in the preschool field. Successful completion of the course is seen as valid evidence of competence.

A competence approach suggests that, in addition to specific preschool diplomas, there are a variety of academic and practical experiences that can lead to the necessary competence.

In other words, the routes taken to become equipped to work with small children are secondary to the question of whether or not the person is in fact competent to do so.

2. How does a competence approach relate to a multidiscipline orientation of day care?

*See also the discussion of competence in Day Care - Growing Learning Caring, National Guidelines for the Development of Day Care Services for Children (Ottawa: Canadian Council on Social Development, 1973) pp. 31-36.

ÉVALUER LA COMPÉTENCE DU PERSONNEL DES GARDERIES

par *Howard Clifford*

Le seul fait de mentionner que l'on pourrait utiliser un critère comme la compétence plutôt que de se baser uniquement sur les diplômes, lors de l'embauche du personnel attaché aux programmes de développement de l'enfant, peut devenir une affirmation dangereuse; il demeure cependant que c'est l'un des problèmes les plus graves auquel soit confrontée la garde de jour au Canada.

Voici quelques questions qui me viennent à l'esprit.*

1. Comment peut-on concilier la compétence et le dossier académique quand il s'agit d'embaucher le personnel attaché aux programmes préscolaires?

Premièrement, l'approche de la compétence n'est pas contraire aux programmes conduisant à l'obtention d'un diplôme et elle ne devrait pas être confondue avec un certain anti-professionnalisme. Les objectifs des deux systèmes sont semblables. Un cours de deux ans dans un collège ou un cours de 4 ans en éducation de la jeune enfance ont pour but de former des gens compétents pour travailler dans le domaine préscolaire. Si une personne suit le cours avec succès, cela constitue une présomption de sa compétence.

L'approche de la compétence suggère que, en plus de l'obtention de diplômes, il existe un grand nombre d'expériences académiques ou pratiques qui permettent d'acquérir la compétence nécessaire pour travailler avec les enfants.

En d'autres mots, les moyens utilisés pour acquérir les connaissances nécessaires sont d'intérêt secondaire. Il est beaucoup plus important de savoir si la personne est compétente ou non pour travailler avec les enfants.

2. Comment l'approche de la compétence peut-elle se concilier avec l'orientation multidisciplinaire de la garde de jour?

*Voir aussi la discussion sur la compétence dans Garde de jour - croissance, apprentissage, protection; lignes directrices concernant l'établissement de normes pour les services de garde d'enfants au Canada. (Ottawa: Conseil canadien de Développement social; 1973), p. 29 à 35.

A frequently heard cliché today is that day care should meet the total needs of the child. If taken seriously, that's a tall order!

In a recent workshop I conducted on developments in day care, one person, responding to all the expectations the workshop participants had for staff, exclaimed: "This mythical person would require at least five Ph.D.'s, a super personality, and be willing to work for clerical wages!"

The workshop panelists were right in suggesting that no single aspect of a child's development - be it health, psychological, social or educational - is without importance. The observer was also right in noting that no one profession or single type of training could prepare staff to be all things to all people. A multidisciplinary involvement is required.

In terms of vitality, freshness of ideas, innovation and creativity, there are no substitutes for working side by side with colleagues, from various backgrounds who can add their unique insights to the mix. The antithesis to this is when people, coming from very like molds, continue to reinforce each other's perspectives until the fresh currents of interdisciplinary stimulation are unwittingly but effectively closed off.

Consequently, a centre with a multidisciplinary capacity would be judged as having greater competence in meeting the total needs of children.

3. Does the competence approach apply to every position in the day care field?

In answer to that, I recall one instance in which a highly trained nutritionist held a series of discussions with parents at a day care centre. It was later discovered that none of the parents had changed either their menus or their approach to meal preparation. When asked why, one parent said:

"Oh she talked about baking, and a lot of other things that were impossible for me to do. You see my oven has been on the fritz twice in the last six weeks. I can't afford to get it fixed, and her suggestions about baking didn't have much to do with my situation."

Nous entendons fréquemment ce vieux cliché qui veut que la garde de jour doive répondre à tous les besoins de l'enfant. C'est tout un programme en perspective!

Je dirigeais récemment un atelier sur le développement de la garde de jour quand une personne qui réagissait aux critères énoncés par les participants concernant la compétence du personnel s'exclama: "Cette personne imaginaire devrait posséder au moins cinq doctorats, avoir une personnalité exceptionnelle et être prête à recevoir un salaire de famine!"

Les participants avaient raison lorsqu'ils suggéraient qu'aucun aspect du développement de l'enfant, que ce soit son développement physique, psychologique, social ou éducatif, ne devait être laissé de côté. Mais l'intervention était aussi justifiée parce qu'aucune profession ni aucun programme de formation ne peuvent, à eux seuls, préparer le personnel à faire face à toutes les situations. Une participation multidisciplinaire est donc nécessaire.

En termes de vitalité, d'idées nouvelles et de créativité, rien ne peut être plus efficace que le travail collectif de personnes qui ont une expérience différente et qui échangent entre eux leur vision des choses. Le contraire peut cependant se produire lorsque des personnes ayant une expérience à peu près semblable continuent de renforcer leurs propres perspectives jusqu'à ce que la stimulation interdisciplinaire devienne, même inconsciemment, inexistante.

Par conséquent, une garderie avec des éléments multi-disciplinaires serait jugée plus compétente pour satisfaire tous les besoins des enfants.

3. L'approche de la compétence peut-elle s'appliquer à chaque poste existant dans le domaine de la garde de jour?

Pour répondre à cette question, qu'il me suffise de vous faire part des résultats d'une série de discussions entre une diététicienne et un groupe de parents. On a découvert, après les discussions, que les parents n'avaient modifié ni leurs menus, ni leur façon d'apprêter les repas. Quand on leur a demandé pourquoi, une mère nous a répondu:

"Elle a parlé de cuisson et de beaucoup d'autres choses que je ne pouvais pas faire. Vous voyez, mon four s'est brisé deux fois dans les six dernières semaines. Je n'ai pas les moyens de le faire réparer et de toute façon, ses suggestions concernant la cuisson des aliments ne pouvaient pas s'appliquer dans mon cas".

Following this an assistant cook, who was herself on low income, was asked to talk with the mothers. They were delighted with the many practical short cuts and money-saving techniques she introduced. In this instance, the many years of non-academic but practical experience had developed appropriate competence.

Every once in a while someone complains to me that an administrator has been hired without having specific experience or training in pre-school education. But I have learned to reserve judgement on such matters. I have seen day care programs in which the administrator had a pre-school education background but the service was having only marginal success. On the other hand, some of the best programs I've seen have been those in which the administrators were from other professional backgrounds. In each of these instances the administrator made sure to secure the cooperation and involvement of people who had the necessary early childhood education qualifications. The competencies that appeared to be associated with success were the skills of facilitating the teamwork of different professions, a knowledge of the community, and an ability to interpret the program effectively to the community.

4. What is the greatest danger involved in a competence approach?

One of my first observations in the day care field was the tremendous difference in quality between centres with trained staff and those with untrained staff. Of the many extremely poor centres I have seen, I have yet to find a director admit to having incompetent staff.

Consequently there is always the danger, that, under the guise of a competence approach, the myth that anyone (especially those who have reared their own children) can look after children will be resurrected. Unless it can be demonstrated that staff approved to work with children can contribute to the welfare of the children, at least as effectively as staff with specific preschool diplomas, then we are not talking about a competence approach.

5. How can competence be defined?

This is a critical question. Knowledge and skill in providing physically safe, health

On demande ensuite à une cuisinière qui recevait un salaire peu élevé, de parler aux parents. Ils furent enchantés par les petits trucs et les moyens d'économiser qu'elle leur suggéra. Dans ce cas particulier, la personne avait acquis la compétence nécessaire grâce à des années d'expériences pratiques plutôt qu'académiques.

De temps en temps quelqu'un vient se plaindre qu'on a engagé un administrateur sans expérience spécifique ou sans formation dans le domaine de l'éducation préscolaire. J'ai appris à réserver mon jugement sur ce genre de situations. J'ai vu des programmes de garde de jour dans lesquels l'administrateur possédait une certaine expérience en matière d'éducation préscolaire, mais dont les résultats étaient très mitigés. D'un autre côté, quelques-uns des meilleurs programmes que j'ai connus avaient été mis sur pied par des administrateurs dont les qualifications professionnelles étaient différentes. Dans chacun de ces cas, l'administrateur s'assurait la coopération de personnes ayant les qualifications nécessaires dans le domaine de l'éducation des jeunes enfants. Les compétences qui semblent être associées au succès de ces programmes sont l'habileté à faciliter le travail d'équipe de personnes ayant des professions différentes, la connaissance de la communauté à desservir et l'habileté à modifier le programme de façon à répondre efficacement aux besoins de la communauté.

4. Quel est le plus grand danger d'une approche de la compétence?

Une de mes premières observations dans le domaine de la garde de jour a été l'énorme différence dans la qualité des garderies dont le personnel avait suivi un entraînement. J'ai vu un grand nombre de garderies médiocres, mais jamais un directeur ne m'a avoué que son personnel était incompetent.

Par conséquent, il existe toujours un danger que soit ressuscité, par l'entremise d'une approche de la compétence, le mythe qui veut que n'importe qui (surtout une personne qui a élevé ses propres enfants) peut prendre soin des enfants inscrits dans une garderie. À moins que l'on puisse prouver que le personnel qui travaille avec les enfants peut contribuer à leur bien-être de façon aussi efficace que le personnel diplômé alors, on ne peut parler d'une approche de la compétence.

5. Comment peut-on définir la compétence?

Voilà une question très importante. Les connaissances et l'habileté à fournir un milieu

protecting environments are mandatory. Sound nutrition and the creation of lasting attitudes toward nutrition may prove to be one of the most important features of a quality day care program. Abilities to arrange an environment that is stimulatingly designed to meet the physical, emotional, social and intellectual needs of children are vital. These kinds of skills can be taught and probably lead themselves to measurement. However, the helping professions are finding that although a sound knowledge base is important, techniques can become routine, mechanical, cold and without lasting effect. Assuming the ability to organize an appropriate day care environment, the crucial variables seem to lie in the more intangible interpersonal relationships that sustain, foster, and nourish emotional growth and intellectual creativity. These are more difficult to define.

6. Are different types of competence required for different types of day care services?

There are likely many common skills required for all types of preschool programs. However, there are additional ones that can make the difference between success and failure. I have known several preschool teachers whose ability to relate to children almost approached a work of art. Working in a traditional centre their contributions were unsurpassed. Unfortunately, their magic touch was somehow lost when they attempted to work with parents. Such a person would not be well suited for a parent cooperative.

Some staff relate more effectively to one age group than to another. Infants require some different approaches than are required for the four-year-olds or the after-school children. Programs with different objectives may require different skills.

7. Can competence be measured?

This is the pivotal issue which will determine the feasibility of a competence approach. However, it should be noted that the problem of measurement is not peculiar to any one approach to staffing. In programs that require specific academic degrees, the applicant has to undergo further assessment. Judgments are formed on his or her general intelligence, alertness, enthusiasm, maturity, past employment record and

sécuritaire et sain, sont des qualités prérequisées. Une alimentation équilibrée et la création de bonnes attitudes alimentaires peuvent devenir les points forts d'un programme de garde de jour. L'habileté à créer un environnement stimulant afin de répondre aux besoins physiques, émotionnels, sociaux et intellectuels des enfants est d'importance capitale. Ces techniques peuvent être apprises et leur assimilation peut être vérifiée. Cependant, les professionnels font remarquer que bien que de solides connaissances de base soient importantes, les techniques employées peuvent devenir routinières, mécaniques, froides et sans effets durables. Les critères pour évaluer la capacité à créer un environnement approprié dans une garderie semblent résider dans les relations interpersonnelles impalpables qui soutiennent, entretiennent et nourrissent la croissance émotionnelle et la créativité intellectuelle. Ces critères sont plus difficiles à définir.

6. Les différents programmes de garde de jour requièrent-ils des compétences différentes?

Il existe certaines techniques qui sont communes à tous les programmes préscolaires. Cependant, certaines autres techniques peuvent faire la différence entre le succès ou l'échec d'un programme. J'ai connu beaucoup d'enseignants du niveau préscolaire dont l'habileté à communiquer avec les enfants était tout à fait fantastique. Leur travail dans une garderie traditionnelle restait inégalable. Malheureusement, ils perdaient quelque peu leur touche magique quand il s'agissait de travailler avec les parents. De telles personnes ne pourraient travailler dans une garderie coopérative dirigée par les parents.

Certains membres du personnel sont plus à l'aise avec les enfants d'un certain âge qu'avec ceux d'un autre âge. L'approche doit donc être différente lorsqu'on travaille avec des bébés, des enfants de quatre ans ou des enfants qui ne viennent à la garderie qu'après l'école. Si les divers programmes visent des buts différents, les techniques particulières qui s'y rapportent peuvent aussi être différentes.

7. Peut-on évaluer la compétence?

Cette question est le pivot sur lequel tourne tout le problème de la mise en application d'une approche de la compétence. Il faut remarquer; cependant, que l'évaluation du personnel constitue toujours un problème, peu importe l'approche utilisée. Dans les programmes qui requièrent des diplômes académiques spécifiques, le candidat doit subir d'autres tests. Les examinateurs portent un jugement sur son

personal references. The rest then becomes the person's on-the-job performance. Sometimes the performance proves disappointing; sometimes it goes beyond initial expectations.

In a competence approach, a crucial part of the assessment would be to observe the staff at different times and under different sets of circumstances. This could be accompanied by a verbal and written examination designed to determine the person's knowledge about child development, programming, interpersonal dynamics, and any other competencies that the given position may require.

8. Another possibility that merits consideration in assessing competence is the sociological (institutional) or gestalt approach. In other words, the competence of the staff would not be judged in isolation from the total context of existing circumstances.

For example, a staff person with somewhat less preschool training, but who comes from the same racial, ethnic, religious or cultural group predominately served by the centre may be judged more competent to understand and meet the peculiar needs of this group.

In this approach one would look closely at reciprocal and complementary relationships between existing staff. A staff person who is especially skillful in working with parents may be chosen over a person especially strong in programming, if the centre is already strong in programming but weak in parent involvement.

It is likely that the various skills and personality traits that further child development, if not mutually exclusive, are seldom all found in the same individual. A highly creative, spontaneous, open, and enthusiastic person may encourage aspects of a child's growth while a warm, stable, reflective, motherly person may meet other important needs. Therefore the balance of skills and personality traits found in a centre might be more important than the particular competence of individual staff.

intelligence, sa vivacité, son enthousiasme, sa maturité, ses emplois antérieurs et ses références personnelles. Par la suite on évalue ses capacités dans l'exécution de ses fonctions. Les résultats dans ce dernier domaine sont parfois décevants, mais ils peuvent aussi dépasser toutes les attentes.

Dans une approche de la compétence, une partie importante de l'évaluation porterait sur l'observation du personnel à des stades différents et dans des circonstances différentes. Cette évaluation pourrait être accompagnée d'un examen oral ou écrit afin de déterminer les connaissances du candidat sur des sujets tels le développement de l'enfant, la programmation, la dynamique de groupe, et sur les autres connaissances qui sont nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.

8. Une autre possibilité qui n'est pas à écarter consiste à évaluer le comportement du personnel selon la méthode sociologique (institutionnelle) ou la méthode "gestalt". En d'autres termes, la compétence du personnel ne serait pas évaluée à des moments et dans des situations précises mais plutôt sur une longue période de temps et dans des circonstances normales.

Par exemple, un membre du personnel qui a moins d'expérience dans le domaine préscolaire mais qui est issu du milieu racial, ethnique, religieux ou culturel de la majorité des enfants inscrits à la garderie, peut être considéré plus compétent en ce qui a trait à la compréhension des besoins de ce groupe particulier.

Dans cette approche, il faudrait apporter une attention particulière aux relations réciproques et complémentaires entre les membres du personnel. Ainsi, une personne très qualifiée pour travailler avec les parents peut être préférée à un expert en programmation si la garderie possède déjà une programmation adéquate mais qu'il existe un manquement au niveau de la participation des parents.

Il est probable que l'habileté et les traits de caractère qui favorisent le développement de l'enfant se trouvent rarement réunis dans un seul et même individu. Une personne imaginative, spontanée, enthousiaste et ouverte peut influencer certains aspects du développement d'un enfant tandis qu'une personne chaleureuse, stable, réfléchie et maternelle peut combler d'autres besoins très importants. Par conséquent, un certain équilibre entre les capacités et les traits de caractère chez le personnel d'une garderie peut être plus important que l'habileté particulière d'un membre du personnel.

It may be the totality of the experience, the overall capacity of the centre to render service and to provide for continuing staff development that should be the important consideration.

9. In judging the suitability of a given staff I think the element of trust also enters the picture. For example, a centre that is parent controlled and/or operated could be assumed to have the children's welfare as a primary priority and not to require the same degree of child-protection safeguards. A community board governing a non-profit centre would also have a high degree of credibility.

Another important consideration is the capacity of the centre to provide prospective staff with opportunities to learn skills that may be lacking. For example, I recall one staff person with a public health background but no preparation for preparing an enriched preschool environment program. This person was placed under the supervision of an extremely capable preschool teacher, and within a year, she was judged by her colleagues to have superior child-care skills. If the centre were unable to provide this type of supervision it is doubtful she would have gained the necessary competence to move beyond the assistant level.

10. Are there back-up services that could strengthen the feasibility of a competence approach?

A competence approach should not be seen as a compromise to training. Rather it should make possible the sharing and contributions of a rich variety of insights and skills that could not be found in any given profession. The aim is superior service. It should be a dynamic, not a static process. For example, a graduate of an early childhood program would lose any claim to competence if, on receipt of the degree, he or she stopped professional development. Acquiring competence, as in acquiring education, is a lifelong endeavor.

Ce sont sans doute l'expérience générale ainsi que la capacité de la garderie à fournir des services et à pourvoir au perfectionnement de son personnel qui devraient être les critères importants.

9. Lorsqu'il s'agit d'évaluer la compétence d'une personne, je pense que la crédibilité doit aussi entrer en ligne de compte. Par exemple, une garderie dirigée et/ou contrôlée par des parents pourrait être présumée avoir comme objectif principal le bien-être des enfants et par conséquent, il ne serait pas nécessaire d'exiger d'elle les mêmes garanties pour la protection des enfants que celles exigées d'une garderie à but lucratif. Une garderie à but non lucratif, dirigée par un conseil représentant la communauté, jouirait aussi d'un haut degré de crédibilité.

Une autre considération importante est la capacité de donner aux personnes engagées dans une garderie l'opportunité d'apprendre les techniques qu'elles ne connaissent pas. Je me souviens d'une personne très compétente en matière de santé publique mais qui n'avait jamais appris comment préparer un programme pour le milieu préscolaire. Cette personne fut appelée à travailler sous la surveillance d'un professeur très expérimenté en matière d'éducation préscolaire et en moins d'un an, ses collègues considéraient que ses connaissances s'étaient accrues jusqu'à devenir supérieures aux leurs. Si la garderie avait été incapable de lui fournir ce genre de supervision, il est fort probable que cette personne n'aurait jamais pu acquérir les connaissances nécessaires pour travailler à un niveau plus élevé que celui d'assistant de recherche.

10. Existe-il des services auxiliaires qui pourraient assurer la rentabilité d'une approche de la compétence?

L'approche de la compétence ne devrait pas être considérée comme un compromis entre l'absence de formation et la formation complète du personnel. Il s'agit plutôt d'un moyen pour faciliter l'apport et le partage de points de vue et de techniques qui ne pourraient se retrouver au sein d'une seule et même profession. Le but visé est l'amélioration de la qualité des services. Ce processus devrait être dynamique et non statique. Par exemple, un étudiant qui vient de terminer ses cours en éducation de la jeune enfance ne peut se vanter d'être très compétent s'il cesse de perfectionner ses connaissances après avoir reçu son diplôme. L'acquisition de la compétence est, tout comme pour l'instruction, un processus qui n'a pas de fin.

It is preposterous to assume that a prepared environment will hook a child on the thrill of learning if the care giver does not demonstrate an attitude of openness and a sense of wonder at the ongoing stream of experience. The most important contribution will be caught rather than taught.

Consequently, an extremely important factor in ensuring the success of a competence approach will be the availability of means for ongoing staff development.

Degree programs will, of course, continue to play a vital role in the development of competence. However, by definition, a competence approach will attract the talents and skills of people from various backgrounds, and community colleges will likely be challenged to help devise many varying opportunities that will meet the differing needs of staff. Staff should not be required to take repetitive courses where they have already demonstrated competence. They should rather take courses, and be provided experiences as well, that will fill in the gaps and inadequacies in their background preparation for service.

Reprinted with permission from Canadian Welfare, Vol. 51, No. 3, May-June, 1975. Copyright 1975. Canadian Council on Social Development, Box 3505, Station C, Ottawa, Ontario. K1Y 4G1

Il serait absurde de prétendre qu'un environnement stimulant va inciter l'enfant à apprendre si la personne qui prend soin de lui n'a pas une attitude ouverte et ne peut s'émouvoir des nouvelles découvertes de l'enfant. Les enfants apprennent beaucoup par l'imitation de leur professeur.

Par conséquent, il devient très important de donner aux personnes qui travaillent dans les garderies les moyens de se perfectionner si on veut assurer le succès d'une approche de la compétence.

Les programmes conduisant à l'obtention d'un diplôme continueront de jouer un rôle essentiel dans la recherche d'une compétence toujours supérieure. Cependant, par définition, une approche de la compétence regroupera le talent et l'habileté de personnes issues de professions différentes, ce qui forcera les collèges à imaginer de nouvelles techniques pour répondre aux besoins du personnel des garderies. Les personnes qui travaillent avec les enfants ne devraient pas suivre de cours dans un domaine où leur compétence est reconnue. Elles devraient plutôt suivre des cours et faire des expériences qui combleront les lacunes pouvant exister dans leur préparation pour le travail en garderie.

Réimprimé avec la permission de Canadian Welfare, Vol. 51, No. 3, mai-juin, 1975. Tous droits réservés 1975. Conseil canadien de Développement social, C.P. 3505, Succursale C, Ottawa (Ontario) K1Y 4G1